Решение по делу №33-22048/2018 от 25 сентября 2018 г.

Определение

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД

Рег. № 33-22048/2018

Судья: Игумнова Е.Ю.

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

Судебная коллегия по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда в составе

председательствующего

Ягубкиной О.В.

судей

Стешовиковой И.Г., Венедиктовой Е.А.

при секретаре

Чернышове М.М.

рассмотрела в открытом судебном заседании 06 ноября 2018 года апелляционную жалобу Дмитриева А. П. на решение Невского районного суда Санкт-Петербурга от 05 июля 2018 г. по гражданскому делу №... по иску Дмитриева А. П. к ООО «Генерирующая компания «Обуховоэнерго» о взыскании компенсации при расторжении трудового договора.

Заслушав доклад судьи Ягубкиной О.В., выслушав объяснения истца Дмитриева А.П., поддержавшего доводы апелляционной жалобы, представителей ответчика ООО «Генерирующая компания «Обуховоэнерго» - Саблиной А.С., полагавшей решение законным и обоснованным, судебная коллегия

УСТАНОВИЛА:

Дмитриев А.П. обратился в Невский районный суд Санкт-Петербурга с иском к ООО «Генерирующая компания «Обуховоэнерго», в котором просил признать ответчика не исполнившим обязательство, предусмотренное п. 2 соглашения о расторжении трудового договора №... от 15 апреля 2015 года, заключенного 07 февраля 2017 года, взыскать с ответчика денежные средства в размере 1040838 рублей, причитающиеся в качестве компенсации при расторжении трудового договора №... от 15 апреля 2015 года.

В обоснование заявленных требований истец указал, что состоял с ответчиком в трудовых правоотношениях в период с 15 апреля 2015 года по 07 февраля 2017 года, стороны 08 февраля 2016 года заключили дополнительное соглашение №... к трудовому договору, согласно п. 7.3 которого при расторжении договора по соглашению сторон истцу должна быть выплачена компенсация в размере 12 среднемесячных заработков. Ориентировочная сумма компенсации составляет 1 040 838 руб. 56 коп. При увольнении истцу не была выплачена указанная компенсация, причитающаяся работнику при увольнении по подписанному сторонами соглашению.

Решением Невского районного суда Санкт-Петербурга от 05 июля 2018 г. в удовлетворении исковых требований Дмитриева А.П. отказано.

В апелляционной жалобе истец Дмитриев А.П. просит отменить решение суда, как незаконное и необоснованное, постановленное с нарушением норм материального права, при неправильном определении обстоятельств, имеющих значение для дела.

Судебная коллегия, проверив материалы дела, выслушав объяснения явившихся лиц, обсудив доводы апелляционной жалобы, приходит к следующему.

В соответствии со ст. 2 Трудового кодекса Российской Федерации одним из основных принципов правового регулирования является сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений. Государство в своих нормативных правовых актах устанавливает минимальные гарантии трудовых прав и свобод граждан (ст. 1 Трудового кодекса Российской Федерации). Требование к трудовым договорам, которые также осуществляют регулирование трудовых отношений, те же самые - не снижать уровень прав и гарантий работника, который установлен трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами (ст. 9 Трудового кодекса Российской Федерации ).

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией РФ, основными принципами правового регулирования трудовых отношений признаются, в том числе запрещение дискриминации в сфере труда, равенство прав и возможностей работников, что закреплено в ст. 2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Согласно положений ст. 3 Трудового кодекса Российской Федерации каждый имеет равные возможности при реализации трудовых прав. Установление каких-либо преимуществ в зависимости, в частности, от должностного положения, не связанных с деловыми качествами работника, является дискриминацией в сфере труда.

Согласно ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

Как следует из материалов дела и установлено судом, 15 апреля 2015 года между сторонами заключен трудовой договор №..., по условиям которого Дмитриев А.П. принят на работу в ООО «Обуховоэнерго» на должность руководитель проекта с установленной заработной платой 40 358 руб. (л.д. 6-9).

08 февраля 2016 года стороны заключили дополнительное соглашение №... к трудовому договору №... от 15 апреля 2015 года, согласно которому пункт 7.3 трудового договора изложен в следующей редакции: «в случае расторжения договора с работником, при отсутствии его виновных действий (бездействия), по иным основаниям, нежели предусмотренные ст. 80 Трудового кодекса Российской Федерации, включая, но, не ограничиваясь, случаем расторжения договора по соглашению сторон (ст. 78 Трудового кодекса Российской Федерации); в связи с сокращением численности или сокращением штата работников общества (п. 2 ст. 81 ТК РФ); в связи с ликвидацией общества (п. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации); работнику выплачивается компенсация в размере 12 среднемесячных заработков».

На основании дополнительного соглашения №... от 15 августа 2016 года к трудовому договору №... от 15 апреля 2015 года вследствии реорганизации ООО «Обуховэнерго» в ООО «Генерирующая компания «Обуховэнерго» путем выделения к последнему в порядке правопреемства переходят все права и обязанности работодателя по договору, который становится стороной по договору.

Стороны 07 февраля 2017 года заключили соглашение о расторжении трудового договора, на основании которого трудовой договор расторгается в соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 77, ст. 78 Трудового кодекса Российской Федерации 07 февраля 2017 года.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении требований истцу, суд первой инстанции исходил из того, что дополнительное соглашение от 15 августа 2016 года заключено со стороны генерального директора ООО «Обуховэнерго» с превышением полномочий. Предусмотренная положениями указанного соглашения выплата выходного пособия, не предусмотрена Трудовым кодексом Российской Федерации либо локальным актом работодателя.

Судебная коллегия находит выводы суда первой инстанции правильными, основанными на нормах действующего трудового законодательства Российской Федерации и соответствующими установленным обстоятельствам дела.

Статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрены гарантии при увольнении сотрудников в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса), а ст. 181 Трудового кодекса Российской Федерации - гарантии руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации.

В силу ч. 4 ст. 178 Трудового кодекса Российской Федерации трудовым договором могут предусматриваться дополнительные случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.

Таким образом, ч. 4 ст. 178 Трудового кодекса Российской Федерации сторонам трудовых отношений, действительно, предоставлено право предусматривать в трудовом договоре или в коллективном договоре другие случаи выплаты выходных пособий, помимо предусмотренных названной нормой трудового права, а также устанавливать их повышенный размер.

Вместе с тем, возможность предусматривать иные, помимо указанных в ст. 178 Трудового кодекса Российской Федерации, случаи выплаты выходного пособия не означает, что данное право ничем не ограничено.

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.

Несоразмерно высокое выходное пособие следует расценивать как злоупотребление правом, поскольку оно не создает дополнительной мотивации работника к труду, не отвечает принципу адекватности компенсации.

Исходя из изложенного, суд дал правильную правовую оценку предусмотренной условиями дополнительного соглашения обязанности работодателя выплатить истцу выходное пособие при увольнении по п. 1 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации, по которой были прекращены трудовые отношения сторон, поскольку данное пособие не носит компенсационного характера, его несоразмерно высокий размер следует расценивать как злоупотребление правом, поскольку оно не создает дополнительной мотивации работника к труду, не отвечает принципу адекватности компенсации, тем более предусматривая указанную выплату не в связи с досрочным увольнением по инициативе работодателя.

Учитывая, что увольнение по п. 1 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации не относится к основаниям увольнения по инициативе работодателя, при таком положении, требуемая истцом компенсация при увольнении носит произвольный характер, не направлена на возмещение работнику издержек, связанных с прекращением трудовых отношений, кроме того, является преимуществом по сравнению с другими работниками ответчика, что противоречит требованиям ч. 1 и ч. 2 ст. 3 Трудового кодекса Российской Федерации.

Трудовой кодекс Российской Федерации, не устанавливая запрета на улучшение положения работника по сравнению с трудовым законодательством путем установления в трудовом договоре, дополнительных соглашениях к нему, ином правовом акте повышенных компенсации при досрочном прекращении трудового договора, в то же время обязывает стороны трудового договора действовать разумно при определении размера компенсаций, соблюдая один из основных принципов, закрепленных в ст. 17 Конституции Российской Федерации, об осуществлении прав и свобод человека и гражданина не в ущерб правам и свободам других лиц.

Доводы апелляционной жалобы истца о несогласии с изложенными в решении выводами об основаниях отказа в удовлетворении требований, о правомерности заключения соглашения о расторжении трудового договора на достигнутых сторонами условиях, установления работодателем дополнительных компенсаций и гарантий работникам в соответствии с положениями ст. 178 Трудового кодекса Российской Федерации, а также об обязанности выполнения принятых обязательств, не влекут отмену решения суда, поскольку не опровергают выводы суда об отсутствии законных оснований для дополнительных выплат истцу при увольнении.

На основании изложенного, судебная коллегия приходит к выводу о том, что доводы апелляционной жалобы не могут повлиять на содержание постановленного судом решения, правильность определения судом прав и обязанностей сторон в рамках спорных правоотношений, не свидетельствуют о наличии предусмотренных ст. 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации оснований к отмене состоявшегося судебного решения.

Руководствуясь ст. 328 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

ОПРЕДЕЛИЛА:

Решение Невского районного суда Санкт-Петербурга от 05 июля 2018 года оставить без изменения, апелляционную жалобу Дмитриева А. П. - без удовлетворения.

Председательствующий:

Судьи: