САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД

|  |  |
| --- | --- |
| Рег. № 33-6196/2018 | Судья: Петрова И.В. |

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

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

|  |  |
| --- | --- |
| председательствующего | Шумских М.Г. |
| судей | Луковицкой Т.А. Мирошниковой Е.Н. |
| при секретаре | Богуненко Д.Г. |

рассмотрела в открытом судебном заседании 27 марта 2018 года апелляционную жалобу Гаджиева Э. Ильгара оглы на решение Петродворцового районного суда Санкт-Петербурга от 18 декабря 2017 г. по гражданскому делу № 2-1581/2017 по иску Гаджиева Э. Ильгара оглы к Санкт-Петербургскому государственному унитарному садово-парковому предприятию «Флора» о взыскании заработной платы, компенсации за просрочку выплаты заработной платы, компенсации морального вреда, и по встречному иску СПб ГУСПП «Флора» о признании соглашения недействительным.

Заслушав доклад судьи Шумских М.Г., выслушав объяснения истца Гаджиева Э.И.о., поддержавшего доводы апелляционной жалобы, а также возражения представителя ответчика – Лебедевой Ж.А. судебная коллегия

У С Т А Н О В И Л А:

Гаджиев Э.И.о. обратился в Петродворцовый районный суд Санкт-Петербурга с иском к СПб ГУСПП «Флора» о взыскании невыплаченной заработной платы в размере шести месячных заработных плат в сумме 258 741,06 рублей, с учетом уточненных исковых требований в порядке 39 ГПК РФ, процентов за задержку выплаты заработной платы при увольнении 30 665,13 рублей за период с 01.04.2017 по 12.10.2017, компенсации морального вреда 10 000 рублей.

В обоснование заявленных требований истец указал, что с 01.03.2016 работал СПб ГУСПП «Флора» в должности водителя автомобиля, по трудовому договору №...-К/16, дополнительным договором от 27.01.2017 переведен на должность экономиста с окладом 22 000 рублей. 06.03.2017 стороны заключили дополнительное соглашение к трудовому договору, в соответствии с которым в день увольнения работника на основании соглашения сторон (п.1 ст.77 ТК РФ), работодатель обязуется выплатить дополнительно компенсацию в размере шести средних месячных заработных плат. Соглашением сторон от 09.03.2017 трудовой договор расторгнут по п.1 ч.1 ст.77 ТК РФ, приказом от 31.03.2017 истец уволен, однако компенсация при увольнении ответчиком не выплачена.

СПб ГУСПП «Флора» обратилось в суд со встречными исковыми требованиями о признании недействительным дополнительного соглашения к трудовому договору от 06.03.2017. Представитель ответчика в ходе судебного разбирательства в суде первой инстанции встречный иск не поддержал, приведя доводы встречного иска в качестве возражений по иску.

В обосновании своих возражений ответчик указал, что системой оплаты труда, действующей в организации, такая выплата не предусмотрена, директор предприятия В.Е. Тороповзлоупотребил правами при подписании данного соглашения.

Решением Петродворцового районного суда Санкт-Петербурга от 18 декабря 2017 года в удовлетворении исковых требований Гаджиеву Э.И.о. отказано.

В апелляционной жалобе Гаджиев Э.И.о. просит решение суда отменить в части отказа в удовлетворении его требований, ссылается на нарушение норм материального права.

СПб ГУСПП «Флора» судебное решение не оспаривает.

Поскольку решение суда обжалуется истцом в части, а в остальной части решение суда сторонами не обжалуется, суд апелляционной инстанции в силу положений ч. 2 ст. 327.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации связан доводами жалобы Гаджиева Э.И.о и не проверяет решение в части встречных исковых требований. Иное противоречило бы диспозитивному началу гражданского судопроизводства, проистекающему из особенностей спорных правоотношений, субъекты которых осуществляют принадлежащие им права по собственному усмотрению, произвольное вмешательство в которые в силу положений статей 1, 2, 9 Гражданского кодекса Российской Федерации недопустимо.

Обсудив доводы апелляционной жалобы, выслушав объяснения сторон, изучив материалы дела, судебная коллегия не находит правовых оснований для отмены решения суда, постановленного в соответствии с требованиями закона.

В соответствии со статьей 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 (статья 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 (статья 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 ТК РФ.

Согласно положений ст. 3 Трудового кодекса РФ 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 РФ в трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Из материалов дела следует, что с 1 марта 2016 года Гаджиев Э.И.о. работал водителем автомобиля в СПб ГУСПП «Флора» на основании трудового договора №...-К/16, дополнительным договором от 27.01.2017 переведен на должность экономиста с окладом 22 000 рублей.

6 марта 2017 года стороны трудового договора заключили дополнительное соглашение, в соответствии с которым в день увольнения работника на основании соглашения сторон (п.1 ст.77 ТК РФ) работодатель обязуется произвести с работником окончательный расчет и выплатить дополнительно компенсацию в размере шести средних месячных заработных плат.

7 марта 2017 года истец обратился к ответчику с заявлением об увольнении по п.1ст.77 Трудового кодекса РФ.

9 марта 2017 года стороны заключили соглашение о расторжении трудового договора на основании п.1 ч.1 ст.77 Трудового кодекса РФ, указав дату расторжения трудового договора - 31.03.2017.

Приказом о прекращении трудового договора от 31.03.2017 действие трудового договора от 01.03.2016 прекращено, истец уволен по п.1 ч.1 ст.77 ТК РФ.

При увольнении выходное пособие согласно дополнительному соглашению от 6 марта 2017 года к трудовому договору в размере шести средних месячных заработных плат истцу не выплачено, что согласно расчету истца составило сумму в размере 258 741,06 рублей.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении требований истцу, суд первой инстанции исходил из того, что при заключении дополнительного соглашения от 6 марта 2017 года стороны злоупотребили принадлежащими им правами в сфере трудовых отношений, предусмотрев выплату выходного пособия, не предусмотренного Трудовым кодексом РФ либо локальным актом работодателя.

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

Статьей 178 Трудового кодекса РФ 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 статьей 181 ТК РФ - 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 РФ трудовым договором могут предусматриваться дополнительные случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.

Таким образом, частью 4 ст. 178 Трудового кодекса РФ 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.

Однако, как правильно указал суд, возможность предусматривать иные, помимо указанных в ст. 178 Трудового кодекса РФ, 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 первой инстанции 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 РФ, по которой были прекращены трудовые отношения сторон, указав, что 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 РФ не относится к основаниям увольнения по инициативе работодателя, вывод суда о том, что 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 ТК РФ, является верным.

Трудовой кодекс РФ, 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.

Судебная коллегия не усматривает оснований для иных выводов. Разрешая заявленные требования, суд первой инстанции правильно определил юридически значимые обстоятельства дела, применил закон, подлежащий применению, дал надлежащую правовую оценку собранным и исследованным в судебном заседании доказательствам и постановил решение, отвечающее нормам материального права при соблюдении требований гражданского процессуального законодательства.

Поскольку законных оснований для удовлетворения требований Гаджиева Э.И.о. о взыскании выплат по соглашению от 06.03.2017 и нарушений трудовых прав истца судом не установлено, то отказ во взыскании денежной компенсации морального вреда основан на положениях ст. 237 Трудового кодекса РФ.

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 РФ, недоказанности нарушения сторонами при заключении соглашения от 06.03.2017 принципа добросовестности сторон, 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 и о применении в рассматриваемом споре общеправового принципа недопустимости злоупотребления правом.

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 Петродворцового районного суда Санкт-Петербурга от 18 декабря 2017 года – оставить без изменения, апелляционную жалобу Гаджиева Э. Ильгара оглы – без удовлетворения.

Председательствующий:

Судьи: