

РЕШЕНИЕ
ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

дата Чертановский районный суд г. Москвы в составе председательствующего судьи Бадовой О.А., при секретаре Николаевой Е.С., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Хоменко А.Г. к ООО «БЕРГНЕР РУС» о взыскании денежных средств, компенсации морального вреда, изменении формулировки увольнения, обязанности выдать трудовую книжку

УСТАНОВИЛ:

Истец обратился в суд с указанным иском. Свои требования обосновывает тем, что состоял с ответчиком в трудовых отношениях в должности генерального директора на основании трудового договора № 01-ЛС от дата от дата Трудовой договор является срочным, заключен сроком на дата по дата С дата по дата истцу был установлен должностной оклад в размере 300000 руб. В период с дата по дата истец был нетрудоспособен и отсутствовал на работе. По окончании срока нетрудоспособности, дата истец не был допущен к исполнению служебных обязанностей. Как стало известно истцу, дата единственным участником общества было принято решение № 1 о досрочном прекращении полномочий истца как генерального директора истца с дата С дата на должность генерального директора был назначен Шагинян А.Г. Данное решение вынесено в период нетрудоспособности истца. Истец с приказом об увольнении ознакомлен не был, трудовую книжку не получил. С дата по дата истец снова был нетрудоспособен. Листки нетрудоспособности истцу не оплачены, окончательный расчет не произведен. Просит взыскать зарплату за дата в сумме 376791 руб. 80 коп., дополнительное поощрение вознаграждения за дата в размере 1200000 руб., дополнительное поощрительное вознаграждение за дата в размере 1500000 руб., дополнительный бонус от суммы чистой прибыли в размере 9180 руб., компенсацию за неиспользованный отпуск в размере 245734 руб., оплату листка нетрудоспособности в размере 30134 руб., компенсацию за досрочное прекращение договора в размере 6 средних месячных заработков в размере 2496000 руб., за задержку выдачи трудовой книжки и время вынужденного прогула в размере 1064838 руб. 75 коп.; за задержку выдачи зарплаты за январь в размере 10361 руб. 75 коп., за задержку выплаты компенсации за неиспользованный отпуск 6757 руб. 69 коп., за задержку выплаты компенсации за досрочное прекращение договора в размере 68640 руб., компенсацию морального вреда в размере 500000 руб.; обязать ответчика внести в трудовую книжку запись об увольнении в день фактической выплаты по п. 2 ст. 278 ТК РФ.

Впоследствии истец уточнил свои требования, просил взыскать зарплату за дата в сумме 276791 руб. 80 коп., дополнительное поощрение вознаграждения за дата в размере 1200000 руб., дополнительное поощрительное вознаграждение за дата в размере 1500000 руб., дополнительный бонус от суммы чистой прибыли в размере сумма, компенсацию за неиспользованный отпуск в размере 107988 руб. 64 коп., оплату листка нетрудоспособности в размере 30134 руб., компенсацию за досрочное прекращение договора в размере 6 средних месячных заработков в

размере 2496000 руб., за задержку выдачи трудовой книжки и время вынужденного прогула в размере 3166120 руб. 55 коп.; за задержку выдачи зарплаты за январь в размере 22632 руб. 34 коп., за задержку выплаты компенсации за неиспользованный отпуск 8829 руб. 87 коп., за задержку выплаты компенсации за досрочное прекращение договора в размере 204089 руб. 60 коп., компенсацию морального вреда в размере 1000000 руб.; обязать ответчика внести в трудовую книжку запись об увольнении в день фактической выплаты по п. 2 ст. 278 ТК РФ; признать незаконным приказ об увольнении по п. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Истец и его представитель в судебном заседании поддержали заявленные требования по основаниям, изложенным в иске с учетом уточнений.

Представители ответчика возражали против предъявленных требований по основаниям, изложенным в возражениях.

Суд, выслушав истца, представителей сторон, свидетелей, исследовав материалы дела, находит иск подлежащим удовлетворению частично по следующим основаниям.

В судебном заседании установлено, что в соответствии с трудовым договором № 01-ЛС от дата Хоменко А.Г. был принят на работу в ООО «БЕРГЕР РУС» на должность генерального директора сроком на 5 лет с дата по дата с окладом, согласно приложению № 2 к трудовому договору. На период с дата по дата истцу был установлен должностной оклад в размере 300000 руб.

С дата по дата истец был нетрудоспособен.

Решением единственного участника ООО «БЕРГЕР РУС» № 1 от дата были досрочно прекращены полномочия генерального директора Хоменко А.Г. с дата; с дата назначить на должность генерального директора Шагиняна А.Г.; Хоменко А.Г. не позднее дата издать приказ об увольнении Хоменко А.Г. и ознакомить с указанным приказом.

Согласно платежному поручению № 7 от дата Хоменко А.Г. был перечислен аванс в размере 100000 руб.

Письмом ООО «БЕРГЕР РУС» от дата, полученным представителем истца дата, истцу было предложено передать документы, а также издать приказ об увольнении с должности генерального директора.

Свидетель Аталян Р.А. показала, что вела кадровый учет в организации. В конце дата собрали всех сотрудников и объявили, что генеральным директором назначен Шагонян. дата Хоменко А.Г. был на работе. Меня пригласили на внутреннее собрание. Она видела, как Хоменко А.Г. предлагали подписать документы на увольнение, но не могли определиться с датой увольнения. После этого, она передала кадровые документы. После дата ее не пускали. Хоменко А.Г. пытался попасть на работу. Что стало с трудовой книжкой Хоменко А.Г., ей неизвестно.

Свидетель Войнов Е.В. показал, что Хоменко А.Г. являлся генеральным директором организации. Мы презентовали несколько дел.

Свидетель Федорова М.В. показал, организация заключала договоры с организациями при истце.

Согласно ст. 129 ТК РФ, Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу

в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Согласно ст. 132 ТК РФ, Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

Согласно ст. 135 ТК РФ, Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. 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. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Согласно ст. 191 ТК РФ, Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии). Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

Как установлено в судебном заседании, истцу дата был выплачен аванс за дата в размере 100000 руб. с дата истец был нетрудоспособен, в связи с чем, оснований для взыскания зарплаты за дата не имеется.

Как установлено локальными нормативными актами, поощрительные вознаграждения выплачиваются в зависимости от достижений и показаний деятельности работника.

Анализируя в соответствии со ст. 56, 67 ГПК РФ представленные доказательства, суд, приходит к выводу, что со стороны ответчика нарушений прав истца не допущено, все причитающиеся выплаты ему произведены в полном объеме, поощрительное вознаграждение является выплатой стимулирующего характера, не относится к обязательной выплате, предусмотренной системой оплаты труда, выплата поощрительного вознаграждения, а также установление ее размера является правом, а не обязанностью работодателем, в связи с чем, требования Хоменко А.Г. о выплате поощрительного вознаграждения за дата дата не подлежат удовлетворению в полном объеме.

Согласно ст. 392 ТК РФ, Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в

течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Согласно п. 3 приложения № 2 к трудовому договору дополнительное поощрительное вознаграждение выплачивается работнику ежегодно за отработанный работником календарный год, единовременно в течение первых 30 рабочих дней года, следующего за отчетным.

Дополнительный бонус в виде суммы, эквивалентной части чистой прибыли общества, выплачивается работнику ежегодно, начиная со 2-го календарного года работы работника в обществе в течение 30 дней с момента утверждения обществом отчетности за прошедший финансовый год.

Поскольку сумма чистой прибыли за дата составила 840788 руб., что не отрицалось сторонами, то с ответчика в пользу истца подлежит дополнительный бонус в размере сумма, согласно представленному расчету, с которым суд находит возможным согласиться.

Согласно ст. 237 ТК РФ, Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

С учетом обстоятельств дела, суд, находит, возможным взыскать с ответчика в пользу истца компенсацию морального вреда в размере 5000 руб.

Таким образом, поощрительная выплата за дата должна была быть выплачена до дата Истец обратился в суд дата, т.е. с пропуском срока исковой давности, уважительных причин пропуска срока исковой давности не представлено, в связи с чем, требование о взыскании поощрительного вознаграждения не подлежит удовлетворению.

Согласно ст. 81 ТК РФ, Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях: а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

Согласно ст. 81.1 ТК РФ, Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя. С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность). В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего

Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 настоящего Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 настоящего Кодекса. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

Согласно ст. 278 ТК РФ, Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, трудовой договор с руководителем организации прекращается по следующим основаниям: 2) в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора. Решение о прекращении трудового договора по указанному основанию в отношении руководителя унитарного предприятия принимается уполномоченным собственником унитарного предприятия органом в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

В соответствии со ст. 279 ТК РФ, В случае прекращения трудового договора с руководителем организации в соответствии с пунктом 2 статьи 278 настоящего Кодекса при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Согласно положений п. 1 ст. 40 Федерального закона от 08.02.1998 г. N 14-ФЗ "Об обществах с ограниченной ответственностью" единоличный исполнительный орган общества (генеральный директор, президент и другие) избирается общим собранием участников общества на срок, определенный уставом общества, если уставом общества решение этих вопросов не отнесено к компетенции совета директоров (наблюдательного совета) общества. Единоличный исполнительный орган общества может быть избран также не из числа его участников.

В соответствии с п. 2 ст. 278 ТК РФ 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.

Таким образом, в п. 2 статьи 278 ТК РФ закреплено право на расторжение трудового договора с руководителем организации в любое время и независимо от того, совершены ли руководителем виновные действия, а также вне зависимости от вида трудового договора: срочного или бессрочного.

Данная правовая позиция суда согласуется с п. 9 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от дата N 21 "О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации", разъяснившим, что п. 2 ст. 278 ТК РФ допускается возможность прекращения трудового договора с руководителем организации по решению собственника имущества организации, уполномоченного лица (органа) без указания мотивов принятия решения. По названному основанию с руководителем организации может быть прекращен трудовой договор, заключенный как на неопределенный срок, так и на определенный срок, в том числе когда срочный трудовой договор на основании части четвертой статьи 58 Трудового кодекса РФ считается заключенным на неопределенный срок. Прекращение трудового договора с руководителем организации по основанию, установленному п. 2 ст. 278 Трудового кодекса РФ, не является мерой юридической ответственности и не допускается без выплаты ему компенсации, предусмотренной статьей 279 Трудового кодекса РФ.

В силу положений ст. 84.1 ТК РФ прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя (часть 1).

Как установлено в судебном заседании дата приказ о прекращении трудового договора с отцом, не издавался.

Доказательств того, что работодателем издавался в отношении истца приказ, оформляющий расторжение трудового договора материалы дела не содержат. Также доказательств увольнения истца на основании ч. 2 ст. 278 ТК РФ представлено не было.

При таких обстоятельствах, суд не находит для удовлетворения требований о взыскании компенсации по ст. 278 ТК РФ, за задержку выплаты компенсации за досрочное прекращение договора, а также обязанности ответчика внести в трудовую книжку запись об увольнении в день фактической выплаты по п. 2 ст. 278 ТК РФ. Кроме того, суд учитывает, что исключительно собственнику имущества организации принадлежит право назначать (выбирать, а также прекращать трудовой договор) руководителя, которому доверяется управление созданной организацией, принадлежащим собственнику имуществом, обеспечение его целостности и сохранности, что обусловлено правовым статусом руководителя организации и спецификой его трудовой деятельности, местом и ролью в механизме управления организацией.

Довод истца о том, что трудовые отношения с истцом были прекращены в период его нетрудоспособности не нашли своего подтверждения, поскольку

трудовые отношения между сторонами продолжались до дата, когда Хоменко А.Г. был уволен по п. «а» ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Как следует из представленных документов, Хоменко А.Г. отсутствовал на работе с дата по дату его увольнения; доказательств того, что истец не был допущен на работу дата ничем не подтвержден,

дата Хоменко А.Г. было направлено уведомление о предоставлении объяснений о причинах отсутствия на рабочем месте. Объяснение от Хоменко А.Г. получены не были.

Приказом № 00000030-УВ от дата Хоменко А.Г. был уволен по п.п. «а» п. 6 ч. 1 ТК РФ. Указанный приказ был направлен в адрес ответчика дата

Требование о взыскании пособия по временной нетрудоспособности не подлежит удовлетворению, поскольку истец к работодателю о выплате пособия по временной нетрудоспособности не обращался, подлинники больничных листов не предъявлял, выплата пособия по временной нетрудоспособности носит заявительный характер, в связи с чем, ответчиком права истца по выплате пособия по временной нетрудоспособности не нарушены. Истец не лишен права обратиться к работодателю о выплате пособия по временной нетрудоспособности.

Требование о взыскании компенсации за задержку выдачи трудовой книжки не подлежит удовлетворению, поскольку доказательств того, что трудовая книжка была передана истцом на хранение ответчику, не представлено.

Требование о взыскании компенсации за неиспользованный отпуск не подлежит удовлетворению, поскольку была выплачена дата, что подтверждается платежным поручением № 349.

В соответствии со ст. 103 ГПК РФ с ответчика подлежит взысканию госпошлина в размере 926 руб. 71 коп.

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

РЕШИЛ:

Взыскать с ООО «БЕРГНЕР РУС» в пользу Хоменко А.Г, 30223 руб. 64 коп.

В остальной части иска отказать.

Взыскать с ООО «БЕРГНЕР РУС» госпошлину в доход государства в размере 926 руб. 71 коп.

Решение может быть обжаловано в Московский городской суд в течение месяца со дня изготовления в окончательной форме.

Судья: