



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 1-КГ18-13

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

15 октября 2018 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Пчелинцевой Л.М.,
судей Вавилычевой Т.Ю. и Жубрина М.А.

рассмотрела в открытом судебном заседании 15 октября 2018 г. гражданское дело по иску Федоровского Андрея Павловича к акционерному обществу «Нордавиа – региональные авиалинии» о взыскании выходного пособия при увольнении

по кассационной жалобе представителя акционерного общества «Нордавиа – региональные авиалинии» Высоцкой А.С. на решение Октябрьского районного суда г. Архангельска от 28 июля 2017 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Архангельского областного суда от 23 ноября 2017 г., которыми исковые требования удовлетворены.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю., выслушав объяснения представителя акционерного общества «Нордавиа – региональные авиалинии» адвоката Крауялиса Д.С., поддержавшего доводы кассационной жалобы, возражения на кассационную жалобу представителя Федоровского А.П. по доверенности Дербина Д.В.,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Федоровский А.П. обратился в суд с иском к акционерному обществу «Нордавиа – региональные авиалинии» (далее – АО «Нордавиа – региональные авиалинии», общество) о взыскании выходного пособия при увольнении.

В обоснование заявленных требований Федоровский А.П. указал, что с 1 апреля 2005 г. работал в ЗАО «Нордавиа – региональные авиалинии» (в настоящее время – АО «Нордавиа – региональные авиалинии») заместителем главного бухгалтера отдела бухгалтерского учёта, в 2011 году он был переведён на должность главного бухгалтера службы бухгалтерского и налогового учёта общества.

31 мая 2011 г. между Федоровским А.П. и АО «Нордавиа – региональные авиалинии» был заключён трудовой договор № 154-11, пунктом 7.4 которого было предусмотрено, что в случае прекращения трудового договора общество выплачивает работнику выходное пособие в размере двенадцати средних зарплат, исчисленных в порядке, предусмотренном статьёй 139 Трудового кодекса Российской Федерации, за двенадцать календарных месяцев, предшествующих дате прекращения трудового договора, но не менее совокупной суммы оплаты труда за двенадцать календарных месяцев, включающей помимо гарантированной части оплаты труда, предусмотренной пунктом 1.1 приложения № 1 к трудовому договору, также все дополнительные вознаграждения, предусмотренные пунктами 1.2, 1.3 приложения № 1 к трудовому договору, независимо от наличия условий (показателей) их выполнения. Выходное пособие выплачивается работодателем в срок не позднее пяти рабочих дней с даты расторжения трудового договора.

Приказом АО «Нордавиа – региональные авиалинии» от 1 января 2012 г. Федоровский А.П. был переведён на должность заместителя генерального директора по экономике и финансам – главного бухгалтера. В связи с этим между сторонами 10 января 2012 г. было заключено дополнительное соглашение к трудовому договору от 31 мая 2011 г. № 154-11, которым, в частности, из трудового договора был исключён пункт 7.4.

10 августа 2016 г. Федоровским А.П. и АО «Нордавиа – региональные авиалинии» заключено дополнительное соглашение № 4 к трудовому договору от 31 мая 2011 г., которым пункт 7.4 трудового договора восстановлен и изложен в следующей редакции: «В случае прекращения трудового договора общество осуществляет работнику денежную выплату в размере двенадцати средних месячных заработных плат, исчисленных в порядке, предусмотренном статьёй 139 Трудового кодекса Российской Федерации, за период, эквивалентный двенадцати полным месяцам с даты прекращения трудового договора. Настоящая выплата является как гарантией работнику в связи с

расторжением трудового договора, так и поощрением работника за добросовестное исполнение своих должностных обязанностей за весь период работы в Обществе. Настоящая денежная выплата осуществляется в случае отсутствия виновных действий работника по основаниям, предусмотренным пунктами 6.2 – 6.4 настоящего договора».

4 апреля 2017 г. Федоровский А.П. уволен из АО «Нордавиа – региональные авиалинии» по пункту 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (расторжение трудового договора по инициативе работника). В тот же день (4 апреля 2017 г.) Федоровский А.П. направил в АО «Нордавиа – региональные авиалинии» заявление, в котором просил произвести ему выплату, предусмотренную пунктом 7.4 трудового договора.

Ответчиком данное заявление было оставлено без удовлетворения, денежная выплата, предусмотренная пунктом 7.4 трудового договора, Федоровскому А.П. не выплачена.

Полагая, что невыплата выходного пособия при увольнении нарушает его права и законные интересы, Федоровский А.П. просил суд взыскать с АО «Нордавиа – региональные авиалинии» предусмотренное пунктом 7.4 трудового договора от 31 мая 2011 г. № 154-11 (в редакции дополнительного соглашения от 10 августа 2016 г. № 4) выходное пособие в размере 6 521 745,36 руб.

Представитель ответчика АО «Нордавиа – региональные авиалинии» в суде исковые требования Федоровского А.П. не признал.

Решением Октябрьского районного суда г. Архангельска от 28 июля 2017 г. исковые требования Федоровского А.П. удовлетворены.

С АО «Нордавиа – региональные авиалинии» в пользу Федоровского А.П. взыскано выходное пособие при увольнении в размере 6 521 745,36 руб.

С АО «Нордавиа – региональные авиалинии» в доход местного бюджета взыскана государственная пошлина в размере 40 808,73 руб.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Архангельского областного суда от 23 ноября 2017 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

В кассационной жалобе представителем АО «Нордавиа – региональные авиалинии» Высоцкой А.С. ставится вопрос об отмене принятых по делу судебных постановлений, как незаконных.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы судьёй Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю. 20 июня 2018 г. дело было истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 11 сентября 2018 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, письменные возражения на неё Федоровского А.П., 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 судебными инстанциями были допущены такого рода существенные нарушения норм материального и процессуального права, и они выразились в следующем.

Судом установлено и следует из материалов дела, что Федоровский А.П. с 1 апреля 2005 г. состоял в трудовых отношениях с ответчиком, работал на различных должностях.

2 июня 2011 г. с ним был заключён трудовой договор № 154-11, согласно пункту 1.1 которого Федоровский А.П. назначен на должность главного бухгалтера. Трудовой договор заключён на неопределённый срок (пункт 8.2 договора).

Согласно пункту 7.4 трудового договора, в случае прекращения трудового договора общество выплачивает работнику выходное пособие в размере двенадцати средних заработных плат, исчисленных в порядке, предусмотренном статьёй 139 Трудового кодекса Российской Федерации, за двенадцать календарных месяцев, предшествующих дате прекращения трудового договора, но не менее совокупной суммы оплаты труда за двенадцать календарных месяцев, включающей помимо гарантированной части оплаты труда, предусмотренной пунктом 1.1 приложения № 1 к трудовому договору, также все дополнительные вознаграждения, предусмотренные пунктами 1.2, 1.3 приложения № 1 к трудовому договору, независимо от наличия условий (показателей) их выполнения. Выходное пособие выплачивается обществом в срок не позднее пяти рабочих дней с даты расторжения трудового договора.

Приказом работодателя от 10 января 2012 г. № 1 Федоровский А.П. переведён на должность заместителя генерального директора по экономике и финансам – главного бухгалтера.

10 января 2012 г. между Федоровским А.П. и АО «Нордавиа – региональные авиалинии» было заключено дополнительное соглашение к трудовому договору от 31 мая 2011 г., которым в трудовой договор внесены

изменения в связи с назначением Федоровского А.П. на должность заместителя генерального директора по экономике и финансам – главного бухгалтера, а также из трудового договора исключён пункт 7.4.

10 августа 2016 г. между Федоровским А.П. и АО «Нордавиа – региональные авиалинии» было заключено дополнительное соглашение к трудовому договору от 31 мая 2011 г., которым пункт 7.4 восстановлен в трудовом договоре в следующей редакции: «В случае прекращения трудового договора общество осуществляет работнику денежную выплату в размере двенадцати средних месячных заработных плат, исчисленных в порядке, предусмотренном статьёй 139 Трудового кодекса Российской Федерации, за период, эквивалентный двенадцати полным месяцам с даты прекращения трудового договора. Настоящая денежная выплата является как гарантией работнику в связи с расторжением трудового договора, так и поощрением работника за добросовестное исполнение своих должностных обязанностей за весь период работы в обществе. Настоящая денежная выплата осуществляется в случае отсутствия виновных действий работника по основаниям, предусмотренным пунктами 6.2 – 6.4 настоящего договора».

22 марта 2017 г. Федоровский А.П. обратился к генеральному директору АО «Нордавиа – региональные авиалинии» с заявлением об увольнении по собственному желанию в соответствии со статьёй 80 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приказом АО «Нордавиа – региональные авиалинии» от 22 марта 2017 г. № 131 Федоровский А.П. уволен с работы по пункту 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (по инициативе работника) с 4 апреля 2017 г.

В день увольнения (4 апреля 2017 г.) Федоровским А.П. в адрес генерального директора АО «Нордавиа – региональные авиалинии» было направлено заявление о выплате выходного пособия, предусмотренного пунктом 7.4 трудового договора от 31 мая 2011 г. № 154-11 (в редакции дополнительного соглашения от 10 августа 2016 г.), в удовлетворении которого обществом было отказано.

Разрешая спор и удовлетворяя исковые требования Федоровского А.П. о взыскании выходного пособия при увольнении, предусмотренного пунктом 7.4 трудового договора, суд первой инстанции исходил из того, что при прекращении трудового договора по инициативе работника выплата работнику выходного пособия законом не предусмотрена, однако трудовое законодательство не содержит запрета на установление непосредственно в индивидуальном трудовом договоре условий о выплате выходных пособий в повышенном размере или других случаев выплаты выходных пособий, что не противоречит и нормам Федерального закона от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах», пункту 7.4 Устава АО «Нордавиа – региональные авиалинии», в связи с чем пришёл к выводу о правомерности

заявленных Федоровским А.П. требований о выплате ему выходного пособия, предусмотренного пунктом 7.4 трудового договора (в редакции дополнительного соглашения к трудовому договору, заключённому между Федоровским А.П. и АО «Нордавиа – региональные авиалинии» 10 августа 2016 г.), размер которого на момент увольнения Федоровского А.П. из общества составил 6 521 745,36 руб. При этом суд указал на то, что дополнительное соглашение к трудовому договору от 10 августа 2016 г. подписано со стороны работодателя уполномоченным на то лицом задолго до прекращения с истцом трудового договора, установление размера выходного пособия не могло зависеть от работника, являвшегося второй и более слабой стороной договора, выплата спорной компенсации не является безусловной, поскольку производится в отсутствие виновных действий работника, которых Федоровским А.П. допущено не было.

Суд первой инстанции также указал на то, что выплата компенсации при увольнении была предусмотрена и в трудовых договорах иных работников АО «Нордавиа – региональные авиалинии» и производилась обществом добровольно, в связи с чем, по мнению суда первой инстанции, оснований полагать, что истцу были предоставлено существенное преимущество перед другими работниками, не имеется. Спорная выплата прав и законных интересов АО «Нордавиа – региональные авиалинии» и его работников не нарушает, так как ответчик является одним из крупнейших предприятий Архангельской области, его уставный капитал составляет 80 000 000 руб., ответчик не находился и не находится в стадии банкротства, является действующим экономическим субъектом, свободно осуществляет деятельность, направленную на получение прибыли.

Кроме этого, суд первой инстанции, сославшись на локальные акты АО «Нордавиа – региональные авиалинии» (правила внутреннего трудового распорядка, коллективный договор на 2014-2016 годы, положение о системе оплаты труда), сделал вывод о том, что действующие у работодателя локальные нормативные акты предусматривают возможность выплаты денежной компенсации на основе индивидуальной оценки труда сотрудника, его личного вклада в обеспечение высокого уровня производственных показателей, устойчивости финансового положения и развития авиакомпаний.

По мнению суда первой инстанции, пункт 7.4 трудового договора (в редакции дополнительного соглашения от 10 августа 2016 г.) не противоречит статьям 1, 2, 3, 9 Трудового кодекса Российской Федерации, которые обязывают стороны трудовых отношений придерживаться в их отношениях общеправовых принципов справедливости, добросовестности и недопустимости злоупотребления правом.

Суд апелляционной инстанции согласился с этими выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием, дополнив их суждением о том, что трудовое законодательство не содержит запрета на установление

непосредственно в индивидуальном трудовом договоре условий о выплате выходных пособий в повышенном размере, в том числе при увольнении сотрудника по собственному желанию, в связи с чем закрепление данного условия в локальных нормативных актах не требуется. Суд апелляционной инстанции также сослался на то, что представитель ответчика в судебном заседании не оспаривал право работодателя на заключение с работником договора, предусматривающего спорную выплату при увольнении, а отсутствие решения общего собрания акционеров по спорной выплате выводов суда не опровергает, поскольку реализация трудовых прав работника не поставлена в зависимость от данного условия.

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

Согласно статье 5 Трудового кодекса Российской Федерации регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из Трудового кодекса Российской Федерации, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Частью 1 статьи 8 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что работодатели, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее – локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового

права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 названного кодекса порядка учёта мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения (часть 4 статьи 8 Трудового кодекса Российской Федерации).

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 (часть 1 статьи 9 Трудового кодекса Российской Федерации).

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 (часть 2 статьи 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, содержащих 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).

Частью 2 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что обязательными для включения в трудовой договор являются в том числе следующие условия: условия 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.

Часть 1 статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации определяет заработную плату работника как 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 части 1 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации 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 (часть 2 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации).

Статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации определено, что работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдаёт премию, награждает ценным подарком, почётной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии). Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективными договорами или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине.

В статье 164 Трудового кодекса Российской Федерации дано понятие гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам в области социально-трудовых отношений.

Гарантии – это средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений (часть 1 статьи 164 Трудового кодекса Российской Федерации).

Компенсации – это денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или

иных обязанностей, предусмотренных Кодексом и другими федеральными законами (часть 2 статьи 164 Трудового кодекса Российской Федерации).

В соответствии с абзацем восьмым статьи 165 Трудового кодекса Российской Федерации помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных данным Кодексом (гарантии при приёме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в некоторых случаях прекращения трудового договора.

Главой 27 Трудового кодекса Российской Федерации определены гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.

В частности, в статье 178 Трудового кодекса Российской Федерации приведён перечень оснований для выплаты работникам выходных пособий в различных размерах и в определённых случаях прекращения трудового договора.

Так, выходные пособия в размерах, устанавливаемых данной нормой, выплачиваются работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, а также в связи с отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы, призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую её альтернативную гражданскую службу, восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем, признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора.

Прекращение трудового договора по соглашению сторон является одним из общих оснований прекращения трудового договора согласно пункту 1 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (статья 78 Трудового кодекса Российской Федерации).

При прекращении трудового договора по соглашению сторон выплата работнику выходного пособия статьёй 178 Трудового кодекса Российской Федерации не предусмотрена.

Вместе с тем в части 4 статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации содержится положение о том, что трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий, за исключением случаев, предусмотренных Кодексом.

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.

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 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 2 июня 2015 г. № 21).

Из приведённых нормативных положений трудового законодательства в их системной взаимосвязи и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению следует, что установленная работнику трудовым договором оплата труда, включая выплаты стимулирующего характера (премии, иные поощрительные выплаты), а также выходное пособие, компенсации и иные выплаты в связи с прекращением заключённого с ним трудового договора, в том числе в случае расторжения трудового договора по инициативе работника, должны быть предусмотрены законом или действующей у работодателя системой оплаты труда, устанавливаемой коллективным договором, соглашениями, другими локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми

актами, содержащими нормы трудового права. При установлении в трудовом договоре с конкретным работником названных выплат должны учитываться законные интересы организации, других работников, иных лиц (например, собственника имущества организации), то есть должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом.

Однако судебными инстанциями нормы трудового законодательства, определяющие порядок и условия оплаты труда работнику, включая поощрительные выплаты, предоставление работнику гарантий и компенсаций в связи с расторжением трудового договора, в том числе по инициативе самого работника, применены неправильно, вследствие этого обстоятельства, имеющие значение для дела, не установлены, правовая природа выплаты, указанной в пункте 7.4 трудового договора (в редакции дополнительного соглашения к трудовому договору, заключённому между Федоровским А.П. и АО «Нордавиа – региональные авиалинии» 10 августа 2016 г.), и в связи с этим действительные правоотношения сторон не определены.

Суд определяет, какие обстоятельства имеют значение для дела, какой стороне надлежит их доказывать, выносит обстоятельства на обсуждение, даже если стороны на какие-либо из них не ссылались (часть 2 статьи 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

При принятии решения суд оценивает доказательства, определяет, какие обстоятельства, имеющие значение для рассмотрения дела, установлены и какие обстоятельства не установлены, каковы правоотношения сторон, какой закон должен быть применён по данному делу и подлежит ли иск удовлетворению (часть 1 статьи 196 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Требования приведённых норм процессуального права, в частности о том, что суд на основании норм материального права, регулирующих спорные отношения, определяет, какие обстоятельства имеют значение для дела, какой стороне надлежит их доказывать, выносит обстоятельства на обсуждение, даже если стороны на какие-либо из них не ссылались, судами первой и апелляционной инстанций не соблюдены.

Между тем по данному делу юридически значимыми и подлежащими определению и установлению с учётом норм материального права, подлежащих применению к спорным отношениям, являлись следующие обстоятельства: правовая природа выплаты, предусмотренной пунктом 7.4 трудового договора (в редакции дополнительного соглашения к трудовому договору, заключённому между Федоровским А.П. и АО «Нордавиа – региональные авиалинии» 10 августа 2016 г.), а именно: относится ли эта выплата к выплатам стимулирующего характера (статья 191 Трудового кодекса Российской Федерации) или эта выплата относится к гарантиям и компенсациям Федоровскому А.П. как работнику в связи с расторжением трудового договора, в том числе по инициативе самого Федоровского А.П.; соответствует ли закону

условие трудового договора о выплате Федоровскому А.П. компенсации в связи с расторжением трудового договора по любому основанию; предусмотрена ли такая выплата действующей у работодателя – АО «Нордавиа – региональные авиалинии» – системой оплаты труда; имелись ли у генерального директора АО «Нордавиа – региональные авиалинии» по состоянию на 10 августа 2016 г. полномочия на подписание дополнительного соглашения к трудовому договору, содержащему условие о такой выплате Федоровскому А.П., работавшему главным бухгалтером общества; действовал ли генеральный директор, выступая от имени организации при подписании дополнения к трудовому договору, содержащему такое условие, как того требует пункт 3 статьи 53 Гражданского кодекса Российской Федерации, в интересах этой организации добросовестно и разумно; не было ли допущено при заключении дополнительного соглашения к трудовому договору, установившему Федоровскому А.П. спорную выплату в случае прекращения трудового договора, в том числе по инициативе самого Федоровского А.П., нарушения прав и законных интересов организации, других работников.

На эти обстоятельства как на юридически значимые в целях установления наличия в действиях Федоровского А.П. злоупотребления правом в части включения в трудовой договор условия о выплате ему в случае прекращения трудового договора денежной суммы в размере двенадцати средних месячных заработных плат, исчисленных в порядке, предусмотренном статьёй 139 Трудового кодекса Российской Федерации, что в данном случае составляет 6 521 745,36 руб., которое не предусмотрено ни законом, ни локальными нормативными актами АО «Нордавиа – региональные авиалинии», указывал в процессе судебного разбирательства представитель АО «Нордавиа – региональные авиалинии», однако они в нарушение статей 56, 195–198 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации не стали предметом исследования и оценки суда первой и суда апелляционной инстанций.

Вывод судебных инстанций о том, что спорная выплата предусмотрена локальными актами АО «Нордавиа – региональные авиалинии», в частности правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором на 2014–2016 годы и положением о системе оплаты труда, нельзя признать правомерным, поскольку этот вывод судебных инстанций опровергается содержанием названных локальных нормативных актов АО «Нордавиа – региональные авиалинии», текст которых имеется в материалах дела и которые согласно их содержанию не регулируют спорные отношения.

Ссылка судебных инстанций на то, что спорная выплата прав и законных интересов АО «Нордавиа – региональные авиалинии» и его работников не нарушает, основана на предположениях, а не на установленных по делу обстоятельствах.

Нельзя признать правомерной и ссылку судебных инстанций в обоснование вывода о том, что пункт 7.4 трудового договора (в редакции дополнительного соглашения от 10 августа 2016 г.) не противоречит закону, на то, что дополнительное соглашение к трудовому договору от 10 августа 2016 г. подписано со стороны работодателя уполномоченным лицом задолго до прекращения с Федоровским А.П. трудового договора, а представитель ответчика в судебном заседании не оспаривал право работодателя на заключение с работником договора, предусматривающего спорную выплату при увольнении.

Как усматривается из материалов дела, ответчик искимые требования Федоровского А.П. в суде не признал, в процессе судебного разбирательства неоднократно (в письменных возражениях на иск, в судебных заседаниях суда первой и апелляционной инстанций) ссылаясь на то, что выплата денежной суммы, указанной в пункте 7.4 трудового договора (в редакции дополнительного соглашения от 10 августа 2016 г.), ни законом, ни действующей в организации ответчика системой оплаты труда не предусмотрена, дополнительная выплата, на которой настаивает Федоровский А.П., должна исчисляться из прибыли общества, при этом Уставом АО «Нордавиа – региональные авиалинии» (пункт 6.4.10) вопрос о распределении прибыли общества относится к компетенции общего собрания акционеров.

В нарушение части 4 статьи 198, пункта 6 части 2 статьи 329 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации в решении суда первой инстанции и апелляционном определении не приведена норма закона, в том числе норма Федерального закона от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах», на основании которой судебные инстанции пришли к выводу о наличии у генерального директора АО «Нордавиа – региональные авиалинии» полномочий на подписание соглашения к трудовому договору, определяющего денежную выплату работнику в связи с увольнением, не предусмотренную законом и локальными актами АО «Нордавиа – региональные авиалинии». Пунктом 7.4 Устава АО «Нордавиа – региональные авиалинии» (в редакции, действовавшей на момент заключения 10 августа 2016 г. с Федоровским А.П. дополнительного соглашения к трудовому договору от 21 мая 2011 г.), на который сослался суд первой инстанции, к компетенции генерального директора АО «Нордавиа-региональные авиалинии» вопрос об установлении системы оплаты труда в организации не отнесен.

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

Согласно части 1 статьи 381 Трудового кодекса Российской Федерации индивидуальный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы

трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами (статья 382 Трудового кодекса Российской Федерации).

Делая вывод о том, что выплата компенсации при увольнении была предусмотрена в трудовых договорах иных работников АО «Нордавиа – региональные авиалинии» и производилась обществом добровольно, поэтому оснований полагать, что истцу были предоставлено существенное преимущество перед другими работниками, не имеется, судебные инстанции не учли, что настоящий спор исходя из предмета и основания заявленного Федоровским А.П. иска, основанного на условиях заключённого именно с ним трудового договора, по своей правовой природе и в соответствии с положениями статьи 381 Трудового кодекса Российской Федерации является индивидуальным трудовым спором, в связи с чем трудовые договоры с иными работниками общества, также носящие индивидуальный характер, не имеют правового значения для разрешения спора по иску Федоровского А.П.

Кроме того, принимая в качестве доказательств, подтверждающих законность требований Федоровского А.П. о взыскании с АО «Нордавиа – региональные авиалинии» денежной выплаты в связи с расторжением трудового договор, представленные Федоровским А.П. копии трудовых договоров с иными работниками, судебные инстанции допустили существенное нарушение норм процессуального права.

В соответствии с частью 1 статьи 71 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации письменными доказательствами являются содержащие сведения об обстоятельствах, имеющих значение для рассмотрения и разрешения дела, акты, договоры, справки, деловая корреспонденция, иные документы и материалы, выполненные в форме цифровой, графической записи, в том числе полученные посредством факсимильной, электронной или другой связи, с использованием информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», документы, подписанные электронной подписью в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, либо выполненные иным позволяющим установить достоверность документа способом. К письменным доказательствам относятся приговоры и решения суда, иные судебные постановления, протоколы совершения процессуальных действий, протоколы судебных заседаний, приложения к протоколам совершения процессуальных действий (схемы, карты, планы, чертежи).

Письменные доказательства представляются в подлиннике или в форме надлежащим образом заверенной копии. Подлинники документы

представляются тогда, когда обстоятельства дела согласно законам или иным нормативным правовым актам подлежат подтверждению только такими документами, когда дело невозможно разрешить без подлинных документов или когда представлены копии документа, различные по своему содержанию. Если копии документов представлены в суд в электронном виде, суд может потребовать представления подлинников этих документов (часть 2 статьи 71 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Правила оценки доказательств установлены статьёй 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, в соответствии с частью 5 которой при оценке документов или иных письменных доказательств суд обязан с учётом других доказательств убедиться в том, что такие документ или иное письменное доказательство исходят от органа, уполномоченного представлять данный вид доказательств, подписаны лицом, имеющим право скреплять документ подписью, содержат все другие неотъемлемые реквизиты данного вида доказательств.

При оценке копии документа или иного письменного доказательства суд проверяет, не произошло ли при копировании изменение содержания копии документа по сравнению с его оригиналом, с помощью какого технического приёма выполнено копирование, гарантирует ли копирование тождественность копии документа и его оригинала, каким образом сохранялась копия документа (часть 6 статьи 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Суд не может считать доказанными обстоятельства, подтверждаемые только копией документа или иного письменного доказательства, если утрачен и не передан суду оригинал документа, и представленные каждой из спорящих сторон копии этого документа не тождественны между собой, и невозможно установить подлинное содержание оригинала документа с помощью других доказательств (часть 7 статьи 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Как усматривается из материалов дела, трудовые договоры с иными работниками АО «Нордавиа – региональные авиалинии» представлены Федоровским А.П. в копиях, которые в нарушение приведённых выше процессуальных норм не заверены, что не гарантирует их тождественность оригиналам.

Суд апелляционной инстанции, на который процессуальным законом (абзац второй части 1 статьи 327¹ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации) равным образом возложена обязанность оценки имеющихся в деле доказательств, не устранил допущенные судом первой инстанции нарушения норм процессуального права и также основал свои выводы на доказательствах, полученных с нарушением закона.

Ввиду изложенного обжалуемые судебные постановления об удовлетворении исковых требований Федоровского А.П. о взыскании с

АО «Нордавиа – региональные авиалинии» в его пользу выходного пособия при увольнении в размере 6 521 745,36 руб. нельзя признать законными. Они приняты с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов заявителя кассационной жалобы, что согласно статье 387 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для отмены обжалуемых судебных постановлений и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции в ином составе суда.

При новом рассмотрении дела суду следует учесть изложенное и разрешить возникший спор в соответствии с подлежащими применению к спорным отношениям нормами материального права, требованиями процессуального закона и установленными по делу обстоятельствами.

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

определила:

решение Октябрьского районного суда г. Архангельска от 28 июля 2017 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Архангельского областного суда от 23 ноября 2017 г. отменить.

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

Председательствующий

Судьи