

[Печать](#)

Решение по гражданскому делу - апелляция

[Информация по делу](#)

ВЕРХОВНЫЙ СУД РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

Дело № 33-215/2020 председательствующий судья суда первой инстанции Короткова Л.М.

УИД 91RS0012-01-2019-000561-15

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Республики Крым в составе:

председательствующего судьи Мотиной И.И.

судей Подлесной И.А., Шестаковой Н.В.

при секретаре Квита П.А.

рассмотрела 17 декабря 2020 года в открытом судебном заседании в г. Симферополе гражданское дело по иску Атаманенко Людмилы Андреевны к Товариществу собственников недвижимости «Орбита» о признании незаконным решения общего собрания, приказа об увольнении, о восстановлении на работе, о взыскании средней заработной платы за время вынужденного прогула и индексации взысканной суммы,

по апелляционной жалобе Атаманенко Людмилы Андреевны на решение Керченского городского суда Республики Крым от 28 мая 2019 года.

Заслушав доклад судьи Мотиной И.И., исследовав материалы дела, судебная коллегия Верховного Суда Республики Крым

УСТАНОВИЛА:

Истец Атаманенко Л.А. обратился в суд с иском к ТСН «Орбита» о признании незаконным приказа об увольнении от 26.10.2018 года, о признании незаконным решения общего собрания ТСН «Орбита» от 16.09.2018 года в части увольнения истца, о восстановлении на работе с 27.10.2018 года, о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, суммы индексации среднего заработка за время вынужденного прогула, а также компенсации морального вреда в размере 200 000 рублей.

В обоснование требований Атаманенко Л.А. указала, что в 2015 году на основании трудового договора она была принята в ТСН «Орбита» по совместительству на должность бухгалтера, 06.05.2017 года заключила новый договор и была принята на основное место на должность бухгалтера. На общем собрании ТСН «Орбита» 16.09.2018 года было принято решение об увольнении бухгалтера. Приказом от 26.10.2018 года она была уволена по п.3 ч.1 ст. 83 Трудового кодекса РФ (неизбрание на должность). Указанное решение истец считает незаконным, поскольку ее должность не является выборной, а также в связи с тем, что на собрании ТСН «Орбита» 16.09.2018 года решение об увольнении было принято в отсутствие необходимого кворума, что подтверждено, в том числе, апелляционным определением Верховного Суда Республики Крым от 03.07.2018 года. В связи с нарушением ее прав Атаманенко Л.А. обратилась в суд.

Решением Керченского городского суда Республики Крым от 28 мая 2019 года в удовлетворении требований Атаманенко Л.А. отказано.

Не согласившись с указанным решением суда, истец подал апелляционную жалобу, в которой просит решение суда отменить и принять новое об удовлетворении требований.

В судебном заседании судебной коллегии с использованием системы видеоконференц-связи истец Атаманенко Л.А. и ее представитель Котов Д.Е. поддержали доводы апелляционной жалобы, просили решение суда отменить, исковые требования Атаманенко Л.П. удовлетворить.

Представитель ответчика – Рачковская Н.И. в судебном заседании возражала против доводов апелляционной жалобы.

В суде апелляционной инстанции прокурор дала заключение по делу, которым полагала, что решение суда первой инстанции является законным и обоснованным.

Заслушав доклад судьи, изучив материалы дела, доводы апелляционной жалобы, выслушав пояснения сторон, заключение прокурора, судебная коллегия считает решение суда подлежащим отмене с вынесением нового решения.

Как установлено судом и следует из материалов дела, приказом № 2 от 01.03.2015 года Атаманенко Л.А. принята в ТСН «Орбита» на работу по совместительству бухгалтером, 06.05.2017 года стороны заключили трудовой договор № 6 о принятии Атаманенко Л.А. на основную работу, на должность бухгалтера.

Согласно протоколу № 3 от 16.09.2018 года общего собрания ТСН «Орбита» было принято решение об увольнении Атаманенко Л.А. без указания нормы, по которой будет произведено прекращение трудового договора с работником.

Приказом № 1 от 26.10.2018 года Атаманенко Л.А. уволена с должности главного бухгалтера в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса Российской Федерации (неизбрание на должность) (л.д.22).

Приказ об увольнении Атаманенко Л.А. получила по почте 14.01.2019 года (т.1 л.д.29).

Судебная коллегия пришла к выводу, что увольнение Атаманенко Л.А. по п. 3 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса Российской Федерации произведено незаконно, последующим основаниям.

В соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор подлежит прекращению по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в том числе в связи с неизбранием на должность.

Согласно статье 16 Федерального закона от 15 апреля 1998 г. N 66-ФЗ "О садоводческих, огороднических и дачных некоммерческих объединениях граждан" в редакции, действовавшей на момент возникновения спорных правоотношений (далее - Закон о СНТ), учредительным документом садоводческого огороднического или дачного некоммерческого объединения является устав, утвержденный общим собранием учредителей некоммерческого объединения (пункт 3).

Положения устава садоводческого, огороднического или дачного некоммерческого объединения не могут противоречить законодательству Российской Федерации и законодательству субъект Российской Федерации (пункт 5).

Статьей 20 данного Федерального закона предусмотрено, что органами управления садоводческим, огородническим или дачным некоммерческим объединением являются общее собрание его членов, правление этого объединения, председатель его правления.

Общее собрание членов садоводческого, огороднического или дачного некоммерческого объединения является высшим органом управления такого объединения.

Согласно Уставу ТСН «Орбита», утвержденного решением общего собрания членов товарищества – протокол №2 от 20.09.2014 года, действующего в период увольнения истца из ТСН, органами управления товарищества являются общее собрание его членов, правление товарищества, председатель правления. Общее собрание членов товарищества является высшим органом управления. Выборными органами ТСН «Орбита» является правление товарищества, председатель правления, ревизионная комиссия, комиссия по контролю за соблюдением законодательства.

Должность бухгалтера в силу Федерального закона от 15 апреля 1998 г. N 66-ФЗ "О садоводческих, огороднических и дачных некоммерческих объединениях граждан" и в соответствии с Уставом ТСН «Орбита», не является выборной должностью, следовательно, применение работодателем п. 3 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса Российской Федерации при увольнении Атаманенко Л.А. является незаконным.

В связи с этим, требования истца о признании незаконным протокола собрания № 3 от 16.09.2018 года в части увольнения истца, о признании незаконным приказа № 1 об увольнении от 26.10.2018 года подлежат удовлетворению.

Судебная коллегия отклоняет доводы ответчика о том, что истец не может рассматриваться как работник ТСН «Орбита» поскольку трудовой договор противоречит Уставу ТСН «Орбита», так как от имени работодателя он был заключен председателем ТСН «Орбита», а не правлением Товарищества.

В соответствии с Уставом ТСН «Орбита» от 20.09.2014 года к компетенции правления Товарищества относится, в том числе, прием на работу в товарищество лиц по трудовому договору, их увольнение, поощрение и наложение на них взыскания, ведение учета работников.

Выполняя трудовые обязанности в ТСН «Орбита» в течение нескольких лет, Атаманенко Л.А. принимала участие в ежегодных общих собраниях товарищества, предоставляла отчеты общему собранию, следовательно, товариществу и правлению товарищества было известно о приеме на работу Атаманенко Л.А. в должности бухгалтера.

В тоже время ответчик не производил увольнение истца по нормам ст. 84 Трудового кодекса Российской Федерации (прекращение трудового договора вследствие нарушения правил его заключения).

Кроме того, по смыслу статей 15, 16, 56, 67 Трудового кодекса Российской Федерации в случае заключения трудового договора с работником наличие трудового правоотношений между сторонами презюмируется и, соответственно, трудовой договор считается заключенным, если работник приступил к выполнению своей трудовой функции с ведома и по поручению работодателя или его уполномоченного лица. В связи с этим доказательства отсутствия трудовых отношений должен представить работодатель. Таковых доказательств представлено не было.

Согласно ст. 394 Трудового кодекса Российской Федерации в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

Поскольку увольнение Атаманенко Л.А. признано незаконным, то исходя из положений ч. 2 ст. 394 Трудового кодекса Российской Федерации, судебная коллегия принимает решение о восстановлении в должности бухгалтера в ТСН «Орбита» с 27.10.2018 года и выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула (с 27.10.2018 года по 17.12.2020 года).

В силу п. 62 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула определяется в порядке, предусмотренном ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

Применительно к ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации и п. 4 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922 (далее по тексту - Положение), для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12

календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

При расчете среднего заработка судебная коллегия учитывала Указы Президента Российской Федерации от 25 марта 2020 N 206, от 2 апреля 2020 г. N 239, от 28 апреля 2020 г. N 294, от 29 мая 2020 г. N 345, от 1 июня 2020 г. N 354 (далее - Указы) и частью пятой статьи 2 Закона Российской Федерации о поправке к Конституции РФ от 14 марта 2020 года N 1-ФКЗ "О совершенствовании регулирования отдельных вопросов организации и функционирования публичной власти" (далее - Закон) с 30 марта по 30 апреля, 6 - 8 мая, 24 июня и 1 июля 2020 года установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы, а также Письмо Роструда от 20.07.2020 N ТЗ/3780-6-1, от 09.04.2020 года № 0147-03-5 согласно которым, если работник не освобождался от работы в период действия Указов, то этот период и суммы выплат за него учитываются при исчислении среднего заработка в установленном ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации и Положением №922 порядке.

В данном случае Атаманенко Л.А. не освобождалась от работы в период действия Указов, следовательно, рабочие дни должны быть учтены по производственному календарю за 2019 - 2020 год при исчислении среднего заработка.

Ответчик не представил справку о средненежном заработке истца, в связи с этим для его расчета судебная коллегия руководствуется размером заработной платы, указанной в трудовом договоре от 06.05.2017 года (8901,00 рублей), режимом рабочего времени и условиями труда, установленного данным договором.

Согласно данному трудовому договору, таблицу учета рабочего времени, истцу установлен восьмичасовой рабочий день при пятидневной рабочей неделе.

В связи с вышеизложенным, средненежный заработок истца составил 71,97 рублей (8901,0 руб. x 12мес): 239дней (с 26.10.2017 по 26.10.2018).

Учетом количества дней вынужденного прогула -531 день, средний заработок за время вынужденного прогула составил 38219,20 рублей (71,97 руб. x 531 день).

Кроме того, истец просил выплатить сумму индексации заработной платы за период с 27.10.2018 года по 14.02.2019 года.

В силу статьи 134 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Частью 6 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации определено, условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Как неоднократно указывал Конституционный Суд Российской Федерации, индексация заработной платы направлена на обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы, ее покупательной способности, по своей правовой природе представляет собой государственную гарантию по оплате труда работников (статья 130 Трудового кодекса Российской Федерации) и в силу предписаний статей 2, 130 и 134 Трудового кодекса Российской Федерации должна обеспечиваться всем лицам, работающим по трудовому договору. Предусмотренное статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации правовое регулирование не позволяет работодателю, не относящемуся к бюджетной сфере, лишить работников предусмотренной законом гарантии и уклониться от установления индексации, поскольку предполагает, что ее механизм определяется при

заключении коллективного договора или трудового договора либо в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (определения Конституционного Суда Российской Федерации от 17 июня 2010 года N 913-О-О, от 17 июля 2014 года N 1707-О, от 19 ноября 2015 года N 2618-О).

Из содержания приведенных выше нормативных положений с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации следует, что статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации установлена императивная обязанность работодателей, в том числе не относящихся к бюджетной сфере, осуществлять индексацию заработной платы работников в целях повышения уровня реального содержания заработной платы, ее покупательной способности.

Положения статьи 37 Конституции Российской Федерации, обуславливая свободу трудового договора, право работника и работодателя по соглашению решать вопросы, связанные с возникновением, изменением и прекращением трудовых отношений, предопределяют вместе с тем обязанность государства обеспечивать справедливые условия найма и увольнения, в том числе надлежащую защиту прав и законных интересов работника, как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении.

Ввиду изложенного при разрешении споров работников с работодателями, не получающими бюджетного финансирования, по поводу индексации заработной платы подлежат применению положения локальных нормативных актов, устанавливающие системы оплаты труда, порядок индексации заработной платы работников в организациях, не получающих бюджетного финансирования; указанные разъяснения изложены в Обзоре судебной практики Верховного Суда Российской Федерации N 4 (2017), утвержденном Президиумом Верховного Суда РФ 15.11.2017.

При этом порядок индексации заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги работодателями, которые не получают бюджетного финансирования, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Такое правовое регулирование направлено на учет особенностей правового положения работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, обеспечивает им (в отличие от работодателей, финансируемых из соответствующих бюджетов) возможность учитывать всю совокупность обстоятельств, значимых как для работников, так и для работодателя. Трудовой кодекс Российской Федерации не предусматривает никаких требований к механизму индексации, поэтому работодатели, которые не получают бюджетного финансирования, вправе избрать любые порядок и условия ее осуществления (в том числе ее периодичность, порядок определения величины индексации, перечень выплат, подлежащих индексации) в зависимости от конкретных обстоятельств, специфики своей деятельности и уровня платежеспособности.

Ответчик не представил локальных нормативных актов, принятых в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, определяющими порядок индексации заработной платы.

Однако право работника на индексацию заработной платы не зависит от усмотрения работодателя, то есть от того, исполнена ли им обязанность по включению соответствующих положений об индексации в локальные нормативные акты организации. Работодатель не вправе лишать работников предусмотренной законом гарантии повышения уровня реального содержания заработной платы и уклоняться от установления порядка индексации.

Возможность применения к последствиям обесценивания заработной платы вследствие инфляционных процессов индексов потребительских цен, являющихся официальной статистической информацией, характеризующей инфляционные процессы в стране и публикуемой на официальном сайте Росстата в сети Интернет, соответствует правовой позиции, изложенной в Постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 23.07.2018 N 35-П.

Изложенный Атаманенко Л.А. в исковом заявлении расчет индексации, выполнен неверно, так как истец индексировал всю сумму заработной платы за время вынужденного прогула с 27.10.2018 года, тогда как правильно будет индексировать заработную плату за время вынужденного прогула ежемесячно.

Истец в исковом заявлении просил взыскать сумму индексации заработной платы, произведенной с применением индексов потребительских цен за 2018-2019 годы, установленных в Республике Крым, то есть с учетом места проживания и регистрации истца, за период с 27.10.2018 года по 14.02.2019 года.

В соответствии со ст. 196 ГПК РФ суд принимает решение по заявленным истцом требованиям.

С учетом размера заработной платы, указанной в трудовом договоре (8901,0 рублей), за период с 27.10.2018 года по 14.02.2019 года размер индексации составит по заработной плате за ноябрь 2018 года – 219,03 рублей $((8901,0 * 100,22 * 100,69 * 101,03 * 100,5) - 8901,0)$, за декабрь 2018 - 199,01 рублей $((8901,0 * 100,69 * 101,03 * 100,5) - 8901,0)$, за январь 2019 - 136,65 рублей $((8901,0 * 101,03 * 100,5) - 8901,0)$, всего сумма индексации составила 554,69 рублей.

В силу ст.237 Трудового кодекса Российской Федерации 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 (ч.9 ст.394 Трудового кодекса Российской Федерации).

В ходе рассмотрения дела установлена неправомерность действий ответчика и нарушение трудовых прав истца, что в свою очередь является основанием для признания требования истца о взыскании компенсации морального вреда законным и обоснованным.

Учитывая конкретные обстоятельства гражданского дела, объем и характер причиненных истцу нравственных страданий, с учетом степени вины работодателя, а также требований разумности и справедливости, судебная коллегия пришла к выводу о наличии оснований для взыскания в пользу Атаманенко Л.А. компенсации морального вреда в размере 5000,0 рублей.

На основании ст. 103 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, исходя из удовлетворенной части требований имущественного характера, с учетом нормы ст. 333.19 Налогового кодекса РФ, сумма госпошлины, подлежащая взысканию, составляет 1363,04 рублей и 300,0 рублей по требованиям неимущественного характера (моральный вред), всего сумма госпошлины, подлежащая взысканию с ответчика, составляет 1663,04 рублей.

Руководствуясь статьями 328, 329 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

ОПРЕДЕЛИЛА:

Решение Керченского городского суда Республики Крым от 28 мая 2019 года отменить и принять новое об удовлетворении требований.

Признать незаконным приказ № 1 от 26 октября 2018 года об увольнении Атаманенко Людмилы Андреевны из Товарищества собственников недвижимости «Орбита».

Признать незаконным протокол общего собрания Товарищества собственников недвижимости «Орбита» от 16 сентября 2018 года №3 в части увольнения Атаманенко Людмилы Андреевны.

Восстановить Атаманенко Людмилу Андреевну в должности бухгалтера в Товариществе собственников недвижимости «Орбита» с 27 октября 2018 года.

Взыскать с Товарищества собственников недвижимости «Орбита» в пользу Атаманенко Людмилы Андреевны средний заработок за время вынужденного прогула в размере 38213 рубля 20 копеек, индексацию заработной платы в размере 554 рубля 69 копеек, компенсацию морального вреда в размере 5000 рублей.

Председательствующий И.И. Мотина

Судьи И.А. Подлесная

Н.В. Шестакова