**РЕШЕНИЕ**

Именем Российской Федерации

5 декабря 2019 г. г.о. Химки Московской области

Химкинский городской суд Московской области в составе: председательствующего судьи Татарова В.А., при секретаре судебного заседания Такаевой А.А., рассмотрев в открытом судебном заседании в помещении Химкинского городского суда гражданское дело <№ обезличен> по исковому заявлению ФИО1 к ООО «ЭС-СТАРТРЭЙД ГОЛД» о **признании увольнения незаконным**, изменении формулировки основания **увольнения**, взыскании заработной платы и компенсации морального вреда,

**УСТАНОВИЛ:**

ФИО1 обратился в Химкинский городской суд Московской области с исковым заявлением к ООО «ЭС-СТАРТРЭЙД ГОЛД» о **признании увольнения незаконным**, восстановлении на работе, взыскании заработной платы, выходного пособия и компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований указано, что истец с <дата> состоял в трудовых отношениях с ООО «ЭС-СТАРТРЭЙД ГОЛД» и занимал должность директора по экономике и финансам.<дата> в соответствии с приказом <№ обезличен> от <дата> истец **уволен**по основаниям, предусмотренным п. 9 ст. [81 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-81/). **Прекращение трудового договора**по инициативе работодателя связано с направлением <дата> от имени ответчика в Филиал 19 ГУ Московского регионального отделения ФСС РФ заявления о подтверждении основного вида экономической деятельности, справки-подтверждения вида экономической деятельности, в которых основным видом экономической деятельности было указано «добыча руд и прочих цветных металлов» (<данные изъяты>). На основании указанных документов бухгалтерской консалтинговой компанией ООО «КНОПКА» установлен размер страхового тарифа в соответствии с классом страхового риска – 3,7%. В действительности, класс страхового риска должен был быть установлен в размере 8,5%. После получения <дата> письма-требования о предоставлении необходимых пояснений или внесении соответствующих исправлений в расчет по начисленным и уплаченным взносам <№ обезличен> от <дата> генеральным директором ООО «ЭС-СТАРТРЭЙД ГОЛД» издан приказ от <дата> о предоставлении истцом пояснений о причинах и правомерности доначисления страховых взносов. Истец подготовил и передал объяснительную работодателю. <дата> был издан приказ о проведении служебного расследования в отношении ФИО1 по вопросам причин, повлекшим начисление ФСС РФ. Комиссией был подготовлен акт служебного расследования <№ обезличен>, в соответствии с которым **признала**истца виновным в допущенной ошибке, возникшей при расчетах страховых взносов, а также в доначислениях со стороны ФСС РФ. <дата> в отношении ФИО1 издан приказ <№ обезличен> о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (**увольнении**), произведен расчет, выплата денежных средств, выдана трудовая книжка, справка 2-НДФЛ.

Уточнив заявленные требования в порядке ст. [39 ГПК РФ](https://sudact.ru/law/gpk-rf/razdel-i/glava-4_1/statia-39/), ФИО1 просит суд **признать увольнение**ФИО1 <дата>**незаконным**как произведенное с нарушением установленных положений ТК РФ порядка **увольнения**; изменить формулировку основания **увольнения**на: «Трудовой договор расторгнут по пункту 3 статьи [77 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-77/) (по инициативе работника)»; обязать ответчика выплатить в пользу истца среднюю заработную плату за весь период вынужденного прогула, начиная с <дата> до даты взыскания, взыскать компенсацию морального вреда в размере 100 000 руб. 00 коп.

Истец – ФИО1 в судебное заседание не явился, извещен надлежащим образом в соответствии со ст. [113 ГПК РФ](https://sudact.ru/law/gpk-rf/razdel-i/glava-10/statia-113/), воспользовался своим правом на ведение дела в суде через представителя.

Представитель истца – ФИО4 в судебное заседание явился, заявленные требования с учетом их уточнения поддержал в полном объеме по основаниям, изложенным в иске.

Ответчик – представители ООО «ЭС-СТАРТРЭЙД ГОЛД» в судебное заседание явились, возражали против удовлетворения заявленных требований по основаниям, изложенным в письменном отзыве на иск.

Третье лицо – представитель ООО «Кнопка» в судебное заседание не явился, извещен надлежащим образом в соответствии со ст. [113 ГПК РФ](https://sudact.ru/law/gpk-rf/razdel-i/glava-10/statia-113/), ходатайствовал о рассмотрении дела в его отсутствие, в адрес суда направил отзыв на исковое заявление, в соответствии с которыми у удовлетворении заявленных требований просил отказать.

Прокурор в судебное заседание не явился, извещен надлежащим образом в соответствии со ст. [113 ГПК РФ](https://sudact.ru/law/gpk-rf/razdel-i/glava-10/statia-113/).

Выслушав стороны, изучив материалы дела, оценив доказательства, суд **признает**заявленные ФИО1 требования законными, обоснованными и подлежащими частичному удовлетворению по следующим основаниям.

В соответствии с п. 9 ч. 1 ст. [81](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-81/) Трудового кодекса РФ, договор может быть расторгнут работодателем в случаях принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации.

**Увольнение**на основании пункта 9 части первой статьи [81](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-81/) Трудового кодекса Российской Федерации является мерой юридической ответственности за совершение работником виновных действий. Такое **увольнение**не может осуществляться без указания конкретных фактов, свидетельствующих о неправомерном поведении руководителя организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, его вине, о наличии неблагоприятных последствий и причинно-следственной связи между ними и принятием главным бухгалтером решения, а также, как следует из пункта 48 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от <дата><№ обезличен> «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером,, без исследования вопроса о возможности избежать неблагоприятных последствий в случае принятия другого решения. Кроме того, работодатель обязан соблюдать установленный законом порядок применения данной меры ответственности.

**Увольнение**по п. 9 ч. 1 ст. [81](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-81/) Трудового кодекса РФ является видом дисциплинарного взыскания, применение которого должно производиться в четком соответствии с положениями ст. [192](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-viii/glava-30/statia-192/) и [193](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-viii/glava-30/statia-193/) Трудового кодекса РФ.

Из материалов дела следует, что <дата> между ООО «ЭС-СТАРТРЭЙД ГОЛД» в лице генерального директора ФИО6, действующего на основании Устава, (работодатель) и ФИО1 (работник) заключен трудовой договор <№ обезличен>, согласно условиям которого работник с <дата> принимается на работу в ООО «ЭС-СТАРТРЭЙД ГОЛД» по адресу: <адрес>, на должность директора по экономике и финансам, с испытательным сроком продолжительностью 3 месяца. Издан приказ о приеме работника на работу <№ обезличен> от <дата>.

Согласно п. 3.1 трудового договора, работнику в соответствии со штатным расписанием, установлен должностной оклад оплаты труда в размере <данные изъяты> руб. 00 коп.

<дата> за подписью руководителя ООО «ЭС-СТАРТРЭЙД ГОЛД» ФИО6 в Филиал 19 ГУ – Московского регионального отделения ФСС РФ подано заявление о подтверждении основного вида экономической деятельности, с указанием основного вида деятельности за 2018 год: «Добыча руд прочих цветных металлов».

<дата> ответчиком получено письмо-требование ФСС РФ <№ обезличен> от <дата> о предоставлении необходимых пояснений или внесении соответствующих исправлений в расчет по начисленным и уплаченным страховым взносам. Размер страхового тарифа в соответствии с классом профессионального риска устанавливается в размере 8,5% (ранее был 3,7%) и начислено к уплате страховых взносов <данные изъяты> руб. 00 коп.

В соответствии с приказом генерального директора ООО «ЭС-СТАРТРЭЙД ГОЛД» <№ обезличен> у ФИО1, как директора по экономике и финансам компании, были запрошены объяснения о причинах и правомерности доначисления страховых взносов к уплате и действиях, которые совершены, чтобы оспорить данное доначисление.

В объяснительной от <дата> ФИО1 указал, что ООО «Кнопка», занимающееся на основании договорных отношений расчетом налогов и взносов, в том числе в ФСС, подтвердило правомерность доначислений страховых взносов, а также что компания финансовых потерь не понесла.

<дата> генеральным директором ООО «ЭС-СТАРТРЭЙД ГОЛД» издан приказ <№ обезличен> о проведении служебного расследования в отношении директора по экономике и финансам компании ФИО1, создании комиссии для проведения вышеуказанного расследования. Комиссии провести служебное расследование в срок до <дата>, по итогам расследования предоставить заключение, оформленное в виде акта проведения служебного расследования, а также принять решение о необходимости применения к ФИО1 мер дисциплинарного взыскания.

В соответствии с актом служебного расследования <№ обезличен> от <дата> согласно приказа <№ обезличен> от <дата>, комиссия пришла к следующим выводам: «В действиях ФИО5 усматривается принятие необоснованного решения заместителем руководителя компании, повлекшее за собой нанесение ущерба имуществу организации в размере <данные изъяты> руб. Привлечь ФИО1 к дисциплинарной ответственности в соответствии с п. 9 ст. [81 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-81/) и применить дисциплинарное взыскание в виде **увольнения**».

<дата> ФИО1 вручено требование о предоставлении работником письменного объяснения по факту проведенного служебного расследования.

Во исполнение требования от <дата>, истцом предоставлены письменные объяснения от <дата>, в соответствии с которыми вменяемое ему решение им не принималось, вид экономической деятельности общества с кодом <данные изъяты> подтвержден ранее в отчетности за 2018 год.

На основании приказа <№ обезличен> «О проведении служебного расследования» от <дата>, акта служебного расследования <№ обезличен>, требования о предоставлении работником письменного объяснения по факту проведенного служебного расследования от <дата>, объяснительной от <дата>, издан приказ <№ обезличен> от <дата> о прекращении действия трудового договора от <дата><№ обезличен>, заключенного ФИО1, занимающего должность директора по экономике и финансам административного отдела ООО «ЭС-СТАРТРЭЙД ГОЛД» по п. 9 ч. 1 т. 81 ТК РФ (принятие необоснованного решения, повлекшего за собой ущерб имуществу организации).

Исходя из содержания ст. [273](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iv/razdel-xii/glava-43/statia-273/) Трудового кодекса РФ, руководитель организации - физическое лицо, которое в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа.

Согласно правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в Определении <№ обезличен>-О от <дата>, правовой статус руководителя организации (права, обязанности, ответственность) значительно отличается от статуса иных работников, что обусловлено спецификой его трудовой деятельности, местом и ролью в механизме управления организацией: он осуществляет руководство организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа, совершает от имени организации юридически значимые действия (статья [273](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iv/razdel-xii/glava-43/statia-273/) Трудового кодекса Российской Федерации; пункт 1 статьи [53](https://sudact.ru/law/gk-rf-chast1/razdel-i/podrazdel-2/glava-4/ss-1/statia-53/) ГК Российской Федерации).

Из материалов дела следует, что ФИО1 занимал должность директора по экономике и финансам.

Согласно должностной инструкцией директора по экономике и финансам (с функциями главного бухгалтера), утвержденной генеральным директором ФИО6 <дата>, данная должность относится к категории руководителей, директор назначается на должность и освобождается от нее приказом генерального директора компании; директор по экономике и финансам подчиняется непосредственно генеральному директору, а директору по экономике и финансам подчиняются следующие работники: финансовые менеджеры, финансовые аналитики, финансовый контролер; на время отсутствия директора его права и обязанности переходят к другому должностному лицу, о чем объявляется в приказе по организации.

Так, расторжение трудового договора работодателем в соответствии с п. 9 ч. 1 ст. [81](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-81/) Трудового кодекса РФ предусмотрено для руководителя организации (филиала, представительства), его заместителей и главного бухгалтера, то есть лица, которому предоставлено право принимать решения, влияющие на судьбу имущества организации (филиала, представительства).

Отнесение должности директора по экономике и финансам к руководящей категории и наличие должностных обязанностей по обеспечению разработки налоговой политики предприятия, организации разработки налогового бюджета; обеспечению перечисления налогов и сборов в федеральный, региональный и местный бюджеты, в государственные внебюджетные социальные фонды в установленном порядке; контролю соблюдения порядка оформления первичных и бухгалтерских документов, расчетов и платежных обязательств организации; обеспечению составления достоверной отчетности организации на основе первичных документов и бухгалтерских записей, представления ее в установленные сроки пользователям отчетности; обеспечению правильного начисления и своевременного перечисления платежей в федеральный, региональный и местный бюджеты, взносов на государственное социальное, медицинское и пенсионное страхование, осуществлению своевременных расчетов с контрагентами и по заработной плате (п.п. 2.14, 2.15, 2.26, 2.33, 2.34 должностной инструкции) не свидетельствуют о руководящем характере должности.

В ходе разбирательства по делу судом установлено и не отрицается сторонами, что функции руководителя организации и главного бухгалтера с правом подписи исполняет ФИО6, в то время как ФИО1 управленческие решения не принимал, счета-фактуры и иные финансово-хозяйственные документы от имени ООО «ЭС-СТАРТРЭЙД ГОЛД» не подписывал.

Согласно п. 3 ст. [67 ГПК РФ](https://sudact.ru/law/gpk-rf/razdel-i/glava-6/statia-67/) суд оценивает относимость, допустимость, достоверность каждого доказательства в отдельности, а также достаточность и взаимную связь доказательств в их совокупности.

Проверяя основания **увольнения**работника в соответствии с п. 9 ч. 1 ст. [81](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-81/) Трудового кодекса РФ, суд приходит к выводу, что оно произведено без законного основания, поскольку трудовой договор прекращен с ФИО1 как с руководителем организации (филиала, представительства), его заместителем и главного бухгалтера, каковым истец не являлся.

Кроме того, отказывая в удовлетворении заявленных требований, суд учитывает и то обстоятельство, что ФИО1 был принят на должность директора по экономике и финансам, а функции главного бухгалтера указаны только в заглавии должностной инструкции директора по экономике и финансам (с функциями главного бухгалтера), утвержденной генеральным директором ФИО6 <дата>.

Таким образом, в случае ненадлежащего исполнения истцом функций главного бухгалтера, как утверждает ответчик, последний должен был выявить ненадлежащее исполнение ФИО1 функций директора по экономике и финансам.

Исходя из разъяснений в абз. 3 п. 60 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от <дата><№ обезличен> «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» по заявлению работника, **увольнение**которого **признано незаконным**, суд может ограничиться вынесением решения о взыскании в его пользу среднего заработка за время вынужденного прогула и об изменении формулировки основания **увольнения**на **увольнение**по собственному желанию (части третья и четвертая статьи [394 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-v/razdel-xiii/glava-60/statia-394/)).

Таким образом, **признавая увольнение**работника **незаконным**, суд приходит к выводу об удовлетворении требований истца об изменении формулировки основания **увольнения**на **увольнение**по собственному желанию.

Согласно ч. 2 ст. [394](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-v/razdel-xiii/glava-60/statia-394/) Трудового кодекса Российской Федерации 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.

В силу ст. [139](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-vi/glava-21/statia-139/) Трудового кодекса Российской Федерации 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. Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного настоящей статьей, определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Общая сумма дохода ФИО1 в ООО «ЭС-СТАРТРЭЙД ГОЛД» за 2019 г. составила <данные изъяты> коп., что подтверждается справкой 2-НДФЛ от <дата>.

Представленный истцом расчет суммы среднего дневного заработка в размере 13 119 руб. 29 коп. (<№ обезличен> (с <дата> по <дата>)) ответчиком не оспорен, судом проверен и **признан**арифметически верным.

Таким образом, с ООО «ЭС-СТАРТРЭЙД ГОЛД» в пользу ФИО1 подлежит взысканию средний заработок за все время вынужденного прогула с <дата> по <дата> в размере 760 918 руб. 82 коп.

В соответствии со ст. [237 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-xi/glava-38/statia-237/) 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.

При рассмотрении настоящего дела судом установлены факты неправомерных действий со стороны ответчика, выразившиеся в **незаконном**применении дисциплинарных взысканий. С учетом конкретных обстоятельств дела, суд приходит к выводу о взыскании компенсации морального вреда с ответчика в пользу истца в размере 7 000 руб. 00 коп., поскольку данная сумма соответствует степени нравственных страданий истца, требованиям разумности и справедливости.

Иные доводы сторон не имеют юридического значения для разрешения спора.

В силу ст. [103](https://sudact.ru/law/gpk-rf/razdel-i/glava-7/statia-103/) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации государственная пошлина, от уплаты которой истец был освобожден, взыскивается с ответчика, не освобожденного от уплаты судебных расходов, в бюджет пропорционально удовлетворенной части исковых требований. Размер государственной пошлины, подлежащей взысканию с ответчика, исходя из взыскиваемой судом суммы, равен 11 109 руб. 19 коп. и взыскивается судом с ООО «ЭС-СТАРТРЭЙД ГОЛД» в доход государства.

Учитывая изложенное, руководствуясь ст.ст. [194](https://sudact.ru/law/gpk-rf/razdel-ii/podrazdel-ii/glava-16/statia-194/)-[198 ГПК РФ](https://sudact.ru/law/gpk-rf/razdel-ii/podrazdel-ii/glava-16/statia-198/), суд

**РЕШИЛ:**

Исковые требования ФИО1 к ООО «ЭС-СТАРТРЭЙД ГОЛД» о **признании увольнения незаконным**, изменении формулировки основания **увольнения**, взыскании заработной платы и компенсации морального вреда – удовлетворить частично.

**Признать увольнение**ФИО1 приказом <№ обезличен> от <дата> по п. 9 ч. 1 ст. [81 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-81/)**незаконным**.

Изменить ФИО1 формулировку основания **увольнения**на п. 3 ч. 1 ст. [77 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-77/) по инициативе работника, дату на <дата>.

Взыскать с ООО «ЭС-СТАРТРЭЙД ГОЛД» в пользу ФИО1 заработную плату за время вынужденного прогула за период с <дата> по <дата> в размере 760 918 руб. 82 коп., компенсацию морального вреда в размере 7 000 руб. 00 коп.

В удовлетворении оставшейся части исковых требований ФИО1 к ООО «ЭС-СТАРТРЭЙД ГОЛД» о взыскании компенсации морального вреда – отказать.

Взыскать с ООО «ЭС-СТАРТРЭЙД ГОЛД» в доход государства госпошлину в размере 11 109 руб. 19 коп.

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в Московский областной суд через Химкинский городской суд Московской области в течение месяца со дня изготовления мотивированного текста решения суда.

Мотивированное решение изготовлено: <дата>.

Судья В.А. Татаров