

РЕШЕНИЕ
Именем Российской Федерации

<адрес> 24 октября 2024 г.

Сургутский городской суд <адрес> – Югры в составе:

председательствующего судьи В.Н.Хуруджи,

при секретаре судебного заседания Петровой А.Д.,

с участием представителя истца по первоначальному иску Лобачевой И.В., представителя ответчика по первоначальному иску Заболотского А.Н., рассмотрев в открытом судебном заседании в помещении Сургутского городского суда гражданское дело № по исковому заявлению Федерального государственного унитарного предприятия «Государственная корпорация по организации воздушного движения в Российской Федерации» к Д.В. о взыскании неосновательного обогащения, процентов за пользование чужими денежными средствами и встречному исковому заявлению о признании недействительным дополнительного соглашения к трудовому договору,

установил:

Истец обратился в суд с исковыми требованиями к ответчику о взыскании неосновательного обогащения, процентов за пользование чужими денежными средствами.

Свои требования мотивирует тем, что Д.В. работал в филиале «Аэронавигация Севера Сибири» ФГУП «Госкорпорация по ОрВД» в должности инженера по радионавигации, радиолокации и связи. Трудовой договор с Тарховым Д.В. расторгнут на основании пункта 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ. В период работы Д.В. в соответствии с действующей у работодателя жилищной программой оказана финансовая помощь в размере 905 276 рублей. Д.В. взял на себя обязательство отработать в ФГУП «Госкорпорация по ОрВД» не менее 7 лет с момента перечисления финансовой помощи. ДД.ММ.ГГГГ между ФГУП «Госкорпорация по ОрВД» и Д.В. заключено дополнительное соглашение, в соответствии с которым Д.В. обязался возратить полученную финансовую помощь в срок до ДД.ММ.ГГГГ, однако взятых на себя обязательств не исполнил. ФГУП «Госкорпорация по ОрВД» полагает, что в связи с расторжением трудового договора до истечения 7 лет, денежные средства в размере **905 276 рублей**, полученные Д.В. в виде финансовой помощи являются неосновательным обогащением и подлежат взысканию в пользу истца. На основании статьи 395 Гражданского кодекса Российской Федерации истцом начислены проценты за пользование чужими денежными средствами за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ в размере **12 835 рублей**.

Истец просит суд взыскать с ответчика неосновательное обогащение в сумме 905 276 рублей, проценты за пользование чужими денежными средствами в сумме 12 835 рублей, расходы по оплате государственной пошлины в сумме 12 381 рубль, продолжить взыскивать с ответчика проценты за пользование чужими денежными средствами по день фактической оплаты задолженности.

Представитель истца в судебном заседании на удовлетворении исковых требований настаивал в полном объеме по доводам, изложенным в исковом заявлении. Просил в удовлетворении встречных исковых требований отказать.

Ответчик в судебное заседание не явился, о времени и месте судебного заседания извещен надлежащим образом, представил в суд встречное исковое заявление, согласно которого просил признать недействительным дополнительное соглашение №, заключенное ДД.ММ.ГГГГ между ФГУП «Госкорпорация ОрВД» и ним. В обоснование требований указал, что дополнительное соглашение было заключено вследствие стечения тяжёлых обстоятельств, вызванных расстройством здоровья, на крайне невыгодных для него условий. Добровольное волеизъявление на увольнение с его стороны отсутствовало. Кроме того, с даты предоставления финансовой помощи он отработал у истца более 5 лет, а потому размер требуемой к взысканию денежной суммы должен быть исчислен пропорционально фактически отработанному времени.

Представитель ответчика в судебном заседании на удовлетворении встречных исковых требований настаивал в полном объеме по доводам, изложенным в исковом заявлении. В удовлетворении первоначальных исковых требований просил отказать.

Дело рассмотрено в порядке ст.167 ГПК РФ в отсутствие ответчика по первоначальным исковым требованиям.

Выслушав представителей сторон, изучив письменные материалы дела, суд полагает первоначальные исковые требования подлежащими удовлетворению частично, а во встречных исковых требованиях отказать по следующим основаниям.

К основным принципам правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений согласно статье 2 Трудового кодекса Российской Федерации относятся, в том числе сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора.

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 (абзацы первый и второй части 1 статьи 5 Трудового кодекса Российской Федерации).

В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем 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 ним отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Требования к содержанию трудового договора определены статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой в трудовом договоре предусматриваются как обязательные его условия, так и другие (дополнительные) условия по соглашению сторон.

Так, частью четвертой статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации определено, что в трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным

трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

На основании части пятой статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон в трудовом договоре могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений.

В статье 164 Трудового кодекса Российской Федерации дано понятие гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам.

Гарантии - это средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений (часть первая 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 Трудовым кодексом Российской Федерации и другими федеральными законами (часть вторая статьи 164 Трудового кодекса Российской Федерации).

Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и другими федеральными законами (абзац десятый части первой статьи 165 Трудового кодекса Российской Федерации).

Как неоднократно указывал Конституционный Суд Российской Федерации, в числе основных прав и свобод человека, неотчуждаемых и принадлежащих каждому, Конституция Российской Федерации предусматривает свободу труда, право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (статья 17, часть 2; статья 37, части 1 и 3) и при этом гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина (статья 19, части 1 и 2) и их государственную, в том числе судебную, защиту (статья 45, часть 1; статья 46, часть 1). В сфере трудовых отношений свобода труда проявляется прежде всего в договорном характере труда, в свободе трудового договора, которая, в свою очередь, предполагает право работника и работодателя посредством согласования их воли заключать трудовой договор и устанавливать его условия. Именно в рамках трудового договора на основе соглашения гражданина, поступающего на работу, и работодателя, использующего его труд, решается вопрос о работе по определенной должности, профессии, специальности, об оплате труда, о предоставляемых работнику гарантиях и компенсациях, а также других условиях, на которых будет осуществляться и прекращаться трудовая деятельность (постановления Конституционного Суда Российской Федерации от ДД.ММ.ГГГГ №-П, от ДД.ММ.ГГГГ №-П, от ДД.ММ.ГГГГ №-П, от ДД.ММ.ГГГГ №-П, от ДД.ММ.ГГГГ №-П и др.).

Из приведенных нормативных положений, разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению, правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации следует, что регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется не только трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, но и в договорном порядке в том числе путем заключения работником и работодателем трудового договора, дополнительных соглашений к нему. Договорное регулирование трудовых отношений и связанных с ними отношений носит субсидиарный характер по отношению к трудовому законодательству и призвано обеспечить более широкий объем прав работников и предоставляемых им гарантий в рамках взаимного согласования интересов работников и работодателей при заключении трудового договора. Возможность определить в индивидуальном трудовом договоре, заключаемом с работником, условия, прямо не противоречащие трудовому законодательству и не ущемляющие права работника по сравнению с нормами трудового законодательства, прямо установлена законом. Эти условия могут, в частности, предполагать предоставление работникам дополнительных гарантий и компенсаций как в период действия трудового договора, так и при его прекращении. При этом работодатель и работник наряду с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, условиями коллективного договора и соглашений обязаны соблюдать условия трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним. В случае необоснованного уклонения работодателя или работника от исполнения какого-либо условия трудового договора, нарушенные права другой стороны трудового договора подлежат судебной защите.

Суд установил, что ДД.ММ.ГГГГ между работодателем ФГУП «Госкорпорация по ОрВД» и работником Д.В. заключен трудовой договор инженера по радионавигации, радиолокации и связи группы ТО и Р КДП, ПМРЦ службы ЭРТОС Сургутского центра ОВД филиала «Аэронавигация Севера Сибири» ФГУП «Госкорпорация по ОрВД».

Приказом ФГУП «Госкорпорация по ОрВД» от ДД.ММ.ГГГГ № утверждена Жилищная программа (IX этап), которая направлена на создание конкурентных преимуществ предприятия на рынке труда, привлечение и закрепление на предприятии высококвалифицированных кадров, повышение социальной защищенности работников. Жилищная программа реализуется поэтапно и определяет условия и примерный порядок оказания целевой финансовой помощи работникам предприятия на приобретение жилых помещений в собственность.

В период работы Д.В. являлся участником данной жилищной программы ФГУП «Госкорпорация по ОрВД» (IX этап).

Так, ДД.ММ.ГГГГ между сторонами заключено дополнительное соглашение № к трудовому договору, в соответствии с которым работодатель ФГУП «Госкорпорация по ОрВД» обязался выделить работнику целевые финансовые средства на приобретение жилого помещения в собственность в размере и порядке, предусмотренном IX этапом жилищной программы ФГУП «Госкорпорация по ОрВД» и порядком оказания финансовой помощи на приобретение жилого помещения в собственность работникам. В свою очередь работник взял на себя обязательство отработать в ФГУП «Госкорпорация по ОрВД» не менее 7 лет с момента перечисления целевых финансовых средств, а также вернуть в полном объеме целевые финансовые средства в течение 6 месяцев со дня увольнения в случае расторжения трудового договора, в том числе по инициативе работника ранее, чем через 7 лет.

Жилищная программа была направлена на привлечение и закрепление на предприятии высококвалифицированных кадров, повышение социальной защищенности работников, призвана обеспечить более широкий объем прав работников и предоставляемых им гарантий в рамках взаимного согласования интересов работников и работодателей при заключении ими трудового договора. Участником программы может являться только работник предприятия, отвечающий условиям, определенным работодателем.

В данном случае, Д.В. отвечал условиям пункта 3.1.2 Жилищной программы как молодой специалист. Определение в дополнительном соглашении к трудовому договору условий предоставления работодателем работнику целевых

финансовых средств для приобретения жилого помещения в собственность, а также условия возврата полученной суммы в случае нарушения условий её предоставления не противоречат трудовому законодательству и не ущемляют права работника по сравнению с нормами трудового законодательства.

На заседании ДД.ММ.ГГГГ комиссией ФГУП «Госкорпорация по ОрВД» по оказанию финансовой помощи на приобретение жилья в собственность работникам рассмотрено заявление Д.В. от ДД.ММ.ГГГГ о предоставлении финансовой помощи и принято решение оказать Д.В. финансовую помощь в размере 905 276 рублей.

Платёжным поручением № от ДД.ММ.ГГГГ ФГУП «Госкорпорация по ОрВД» перечислено в пользу Д.В. беспроцентная финансовая помощь, удержав подоходный налог 13%, в сумме 787 591 рубль, тем самым ФГУП «Госкорпорация по ОрВД» исполнило перед Д.В. обязательство по предоставлению финансовой помощи.

Следовательно, у Д.В. возникла обязанность отработать в ФГУП «Госкорпорация по ОрВД» не менее чем до ДД.ММ.ГГГГ

ДД.ММ.ГГГГ трудовой договор с Д.В. расторгнут по пункту 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ (расторжение трудового договора по инициативе работника) на основании заявления работника (приказ от ДД.ММ.ГГГГ №/л).

Увольнению Д.В. предшествовало заключение ДД.ММ.ГГГГ между ФГУП «Госкорпорация по ОрВД» и Д.В. дополнительного соглашения №, согласно которому стороны пришли к соглашению о том, что у Д.В. перед ФГУП «Госкорпорация по ОрВД» образовалась задолженность в сумме 905 276 рублей, которую Д.В. обязался возратить ФГУП «Госкорпорация по ОрВД» в срок до ДД.ММ.ГГГГ путём перечисления денежных средств на расчётный счёт ФГУП «Госкорпорация по ОрВД».

Неисполнение обязательств по возврату денежных средств стало основанием для обращения ФГУП «Госкорпорация по ОрВД» в суд с рассматриваемым иском.

Ответчик вышеуказанные обстоятельства не опроверг, обратился с встречным иском, согласно которого полагает, что добровольное волеизъявление на увольнение по пункту 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ отсутствовало, соглашение о расторжении трудового договора было подписано под морально-психологическим давлением со стороны работодателя, которое выразилось в угрозах негативных последствий. Полагает, что соглашение о расторжении трудового договора является недействительным, поскольку в нем отсутствует условие об удовлетворении материального интереса работника. Указанное дополнительное соглашение к трудовому договору было заключено вследствие стечения тяжелых обстоятельств, вызванных расстройством здоровья на крайне невыгодных для себя условиях, без учета ранее отработанного времени. Полагает, что удовлетворение предъявленного работодателем искового заявления повлечет крайне неблагоприятные финансовые последствия для ответчика.

Согласно части 3 статьи 179 Гражданского кодекса РФ сделка на крайне невыгодных условиях, которую лицо было вынуждено совершить вследствие стечения тяжелых обстоятельств, чем другая сторона воспользовалась (кабальная сделка), может быть признана судом недействительной только по иску потерпевшего.

В соответствии со статьёй 179 Гражданского кодекса РФ к элементам состава, установленного для признания сделки недействительной как кабальной, относится заключение сделки на крайне невыгодных условиях, о чем может свидетельствовать, в частности, чрезмерное превышение цены договора относительно иных договоров такого вида.

Сделка может быть признана кабальной, если одновременно есть следующие обстоятельства (пункт 3 статьи 179 Гражданского кодекса РФ): она совершена на крайне невыгодных условиях для одной из сторон; эта сторона вынуждена была совершить данную сделку вследствие стечения тяжелых обстоятельств; другая сторона знала об этом и воспользовалась этими обстоятельствами. При наличии в совокупности указанных признаков сделка может быть признана недействительной по мотиву ее кабальности; самостоятельно каждый из признаков не является основанием для признания сделки недействительной по указанному мотиву.

К тяжелым обстоятельствам следует относить те, которые сторона не могла преодолеть иначе как посредством заключения данной сделки.

Таким образом, суть кабальности сделки заключается в том, что при наличии благоприятных условий (отсутствия стечения тяжелых обстоятельств) данная сделка не была бы заключена, либо была бы заключена на иных для потерпевшего условиях.

Сходя из смысла ч. 3 ст. 179 ГК Российской Федерации и положений ст. 56 ГПК Российской Федерации, на лицо, заявившее о кабальности сделки, возлагается обязанность доказать наличие совокупности указанных обстоятельств.

Исследовав представленные суду документы, суд приходит к выводу о том, что надлежащих доказательств, подтверждающих наличия стечения обстоятельств, при которых Д.В. не мог преодолеть иначе, чем заключить оспариваемое дополнительное соглашение, материалы дела не содержат.

Обязанность по возврату полученной Д.В. финансовой помощи в случае неисполнения обязанности отработать не менее 7 лет возложена на Д.В. и дополнительным соглашением от ДД.ММ.ГГГГ. Оспариваемое дополнительное соглашение содержит аналогичные положения, о которых Д.В. было известно с мая 2017 года.

Доказательств, подтверждающих невозможность продолжить работу в ФГУП «Госкорпорация по ОрВД», материалы дела также не содержат. Напротив, трудовой договор расторгнут на основании воли Д.В. Наличие у Д.В. заболеваний не свидетельствуют о невозможности продолжить работу у истца, соответствующих медицинских заключений в материалах дела не содержится.

На основании изложенного суд приходит к выводу, что оснований для признания соглашения недействительным на основании части 3 статьи 179 Гражданского кодекса РФ, не имеется.

Ответчик во встречном исковом заявлении так же указывает, что волеизъявления на прекращение трудовых отношений не имел. Причиной расторжения трудового договора явилось принуждение к увольнению со стороны руководителя, тяжелая атмосфера внутри коллектива.

Как установлено частью 1 статьи 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Суд на стадии подготовки дела к судебному разбирательству предложил стороне ответчика по первоначальному исковому заявлению представить пояснения о причинах расторжения с истцом трудовых отношений, доказательства понуждения к увольнению.

Вместе с тем, представитель ответчика указал, что сторона ответчика не настаивает на указанных доводах о наличии обстоятельств, при которых работодатель вынуждал ответчика расторгнуть трудовой договор. Доказательств в обосновании в порядке ст. 56 ГПК РФ указанных доводов не представил.

Учитывая изложенное, суд полагает возможным в удовлетворении исковых требований Д. В. к Федеральному государственному унитарному предприятию «Государственная корпорация по организации воздушного движения в Российской Федерации» о признании недействительным дополнительного соглашения к трудовому договору-отказать.

Общие положения о материальной ответственности сторон трудового договора, определяющие обязанности стороны трудового договора по возмещению причиненного другой стороне ущерба и условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора, содержатся в главе 37 Трудового кодекса Российской Федерации.

Частью первой статьи 232 Трудового кодекса Российской Федерации определено, что сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с этим кодексом и иными федеральными законами.

Условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора установлены статьей 233 Трудового кодекса Российской Федерации. В соответствии с этой нормой материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено данным кодексом или иными федеральными законами. Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

В пункте 4 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от ДД.ММ.ГГГГ № «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» (далее также - постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от ДД.ММ.ГГГГ №) даны разъяснения о том, что к обстоятельствам, имеющим существенное значение для правильного разрешения дела о возмещении ущерба работником, обязанность доказывать которые возлагается на работодателя, в частности, относятся: отсутствие обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника; противоправность поведения (действия или бездействие) причинителя вреда; вина работника в причинении ущерба; причинная связь между поведением работника и наступившим ущербом; наличие прямого действительного ущерба; размер причиненного ущерба.

Отношения, связанные со снижением органом по рассмотрению трудовых споров размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, урегулированы в статье 250 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащий взысканию с работника. Снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, не производится, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях.

Как разъяснено в пункте 16 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от ДД.ММ.ГГГГ № «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю», если в ходе судебного разбирательства будет установлено, что работник обязан возместить причиненный ущерб, суд в соответствии с частью первой статьи 250 Трудового кодекса Российской Федерации может с учетом степени и формы вины, материального положения работника, а также других конкретных обстоятельств снизить размер сумм, подлежащих взысканию, но не вправе полностью освободить работника от такой обязанности. Оценивая материальное положение работника, следует принимать во внимание его имущественное положение (размер заработка, иных основных и дополнительных доходов), его семейное положение (количество членов семьи, наличие иждивенцев, удержания по исполнительным документам) и т.п.

Представитель ответчика в судебном заседании просил учитывать материальное и семейное положение ответчика, пропорциональное отработанное время (более 5 лет и 3 месяцев). В обосновании указанных доводов представил соответствующие документы.

Согласно выписке из истории болезни бюджетного учреждения <адрес> - Югры «Сургутская окружная клиническая больница», выписки из медицинской карты стационарного больного № частного учреждения здравоохранения «Клиническая больница «РЖД-Медицина», заключение ВК бюджетного учреждения «Сургутская городская клиническая поликлиника №» <адрес> Д.В. имеет заболевания: «Цирроз печени алкогольного генеза, варикозное расширение вен пищевода, печеночная энцефалопатия тяжелой степени, токсическая полиневропатия верхних и нижних конечностей, токсическая энцефалопатия, гипертензивная болезнь с преимущественным поражением сердца без (застойной) сердечной недостаточности, камни желчного пузыря с другим холециститом и др.», в связи, с чем не работает, постоянного источника дохода не имеет.

Согласно справке территориального центра занятости населения по <адрес> и <адрес> Д.В. с ДД.ММ.ГГГГ признан безработным на основании приказа 003 1 00 8 49 ППБ -0003 от ДД.ММ.ГГГГ.

Согласно свидетельству о заключении брака серии IV-AK № выданного Отделом регистрации актов гражданского состояния о браке – дворец бракосочетания № Санкт-Петербурга Комитета по делам записи актов гражданского состояния Д.В. находится в браке с А., которая согласно врачебного протокола выданного бюджетным учреждением «Сургутский окружной клинический центр охраны материнства и детства» находится на 20 недели беременности.

Как указывает представитель ответчика, ответчик вместе с его супругой находятся на содержании его родителей; в настоящее время дохода не имеют; материальное положение семьи тяжелое.

Согласно уведомлению об отсутствии в ЕГРН запрашиваемых сведений от ДД.ММ.ГГГГ №КУВИ-001/2024-229269334 и ответа УМВД России по городу Сургуту у ответчика отсутствует в собственности движимое и/или недвижимое имущество.

Доводы представителя истца о квалификации спорных отношений как гражданско-правового спора не отвечает нормам материального права. Согласно приведенному правовому регулированию такие условия трудового договора относятся к числу дополнительных гарантий для работника и подлежат выполнению как работодателем, так и работником. Поскольку заявленный ФГУП «Госкорпорация по ОрВД» спор связан со взысканием с работника предоставленной ему целевой финансовой помощи в качестве дополнительной гарантии, предусмотренной трудовым договором, то он подлежит разрешению как индивидуальный трудовой спор, а не спор гражданско-правового характера о соблюдении сторонами гражданско-правовой сделки её существенных условий.

В связи с чем, учитывая тяжелое материальное и семейное положение ответчика, отсутствие дохода и постоянное место работы, фактически отработанное ответчиком время по дополнительному соглашению (составляющее около 75% отработанного времени), учитывая, что ответчику фактически перечислено не 918 111 рублей, а 787 591 рубль, суд приходит к выводу о возможности снижения взыскиваемой суммы до 50 000 рублей.

Истцом также заявлены требования о взыскании с ответчика процентов за пользование чужими денежными средствами за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ в размере 12 835 рублей по день фактической оплаты задолженности по правилам статьи 395 ГК РФ.

Согласно п. 1 ст. 395 ГК РФ в случаях неправомерного удержания денежных средств, уклонения от их возврата, иной просрочки в их уплате подлежат уплате проценты на сумму долга. Размер процентов определяется ключевой ставкой Банка России, действовавшей в соответствующие периоды.

Оснований для взыскания процентов в порядке ст. 395 ГК РФ за пользование чужими денежными средствами не имеется, поскольку возникшие правоотношения не носят гражданско-правовой характер, основаны на положениях трудового законодательства, нормами которого предусмотрена возможность взыскания только прямого действительного ущерба и не допускается взыскания с работника убытков в виде упущенной выгоды. По смыслу статьи 5 Трудового кодекса Российской Федерации, трудовые правоотношения нормами Гражданского кодекса Российской Федерации не регулируются.

В соответствии с ч. 1 ст. 98 ГПК РФ стороне, в пользу которой состоялось решение суда, суд присуждает возместить с другой стороны все понесенные по делу судебные расходы, за исключением случаев, предусмотренных частью второй статьи 96 ГПК РФ.

В силу ст. 98 ГПК РФ с ответчика в пользу истца подлежат взысканию расходы по уплате госпошлины в сумме 12 381 рублей, уплаченные истцом, что подтверждается платежным поручением № от ДД.ММ.ГГГГ.

В остальной части исковые требования Федерального государственного унитарного предприятия «Государственная корпорация по организации воздушного движения в Российской Федерации» к Д. В. удовлетворению не подлежат.

Руководствуясь ст.ст.194-199 ГПК РФ, суд

решил:

Исковые требования Федерального государственного унитарного предприятия «Государственная корпорация по организации воздушного движения в Российской Федерации» (ИНН 7734135124) к Д. В. (ИНН №) о взыскании неосновательного обогащения, процентов за пользование чужими денежными средствами удовлетворить частично.

Взыскать с Д. В. в пользу Федерального государственного унитарного предприятия «Государственная корпорация по организации воздушного движения в Российской Федерации» денежные средства в сумме **50000 рублей**, расходы по оплате государственной пошлины в размере 12 381 рубль; в остальной части исковых требований отказать.

В удовлетворении исковых требований Д. В. к Федеральному государственному унитарному предприятию «Государственная корпорация по организации воздушного движения в Российской Федерации» о признании недействительным дополнительного соглашения к трудовому договору-отказать.

Решение может быть обжаловано в судебную коллегия по гражданским делам суда <адрес> – Югры в течение месяца со дня принятия в окончательной форме путём подачи апелляционной жалобы через Сургутский городской суд <адрес> – Югры.

Мотивированное решение изготовлено ДД.ММ.ГГГГ.

Председательствующий судья В.Н.Хуруджи

Копия верна: В.Н.Хуруджи