

Апелляционное определение СК по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 17 января 2024 г. по делу N 33-3119/2024

Судебная коллегия по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда в составе председательствующего

Орловой Т.А.

судей

Аносовой Е.А.

Ягубкиной О.В.

при участии прокурора

Козаевой Е.А.

при секретаре

Вьюжаниной А.А.

рассмотрела в открытом судебном заседании 17 января 2024 года гражданское дело N2-4514/2023 по апелляционной жалобе ООО "Медфарм" на решение Приморского районного суда Санкт-Петербурга от 28 июня 2023 года по иску Блискуновой М.Н. к ООО "Медфарм" о восстановлении на работе, взыскании заработной платы, компенсации морального вреда.

Заслушав доклад судьи Орловой Т.А., выслушав объяснения истца - Блискуновой М.Н. и её представителя - Жиндецкой А.С, представителя ответчика - Севериной Н.В, заключение прокурора - Козаевой Е.А, полагавшей решение суда законным и обоснованным.

Судебная коллегия по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда

УСТАНОВИЛА:

Блискунова М.Н. обратилась в Приморский районный суд Санкт-Петербурга с иском к ООО "Медфарм", в котором просила признать незаконным приказ N3 от 31.08.2022 об увольнении, восстановить на работе в прежней должности бухгалтера, обязать внести в трудовую книжку соответствующие записи о восстановлении на работе в прежней должности и отмене приказа об увольнении, взыскать заработную плату за время вынужденного прогула с 01.09.2022, компенсацию морального вреда в сумме 30 000 руб.

В обосновании заявленных требований истец указала, что с 01.02.2021 была принята на работу в ООО "Медфарм" в должности бухгалтера на основании трудового договора N2 от 01.02.2021. 15.09.2022 истец получила письмо от работодателя с трудовой книжкой и приказом N3 от 31.08.2022 об увольнении на основании подпункта "а" пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (за однократное грубое нарушение работником трудовой дисциплины - прогула). Истец полагает увольнение незаконным, поскольку прогула не совершала; трудовые обязанности с согласия работодателем выполняла дистанционно.

Решением Приморского районного суда Санкт-Петербурга от 28.06.2023 признан незаконным приказ N3 от 31.08.2022 об увольнении Блискуновой М.Н. по основаниям подпункта "а" пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (за прогул). Блискунова М.Н. восстановлена на работе в ООО "Медфарм" в прежней должности бухгалтера с 01.09.2022. На ООО "Медфарм" возложена обязанность внести в трудовую книжку Блискуновой М.Н. сведения о восстановлении на работе и об отмене приказа об увольнении. С ООО "Медфарм" в пользу Блискуновой М.Н. взыскана заработная плата за время вынужденного прогула за период с 01.09.2022 по 28.06.2023 в сумме 207 086 руб. 36 коп, компенсация морального вреда в размере 30 000 руб, а всего: 237 086 руб. 36 коп. Также с ООО "Медфарм" в доход бюджета Санкт-Петербурга взыскана государственная пошлина в сумме 5 570 руб. 87 коп.

В апелляционной жалобе ответчик ООО "Медфарм" ставит вопрос об отмене решения суда ввиду его незаконности и необоснованности, принятии по делу нового решения об отказе в удовлетворении иска, ссылаясь на нарушение судом первой инстанции норм материального права.

Со стороны истца Блискуновой М.Н. представлены возражения на апелляционную жалобу, по доводам которых истец просит решение суда оставить без изменения, апелляционную жалобу без удовлетворения.

Представитель ответчика Северина Н.В. в заседание судебной коллегии явилась, просила решение суда отменить по доводам, изложенным в апелляционной жалобе.

Истец Блискунова М.Н. и её представитель Жиндецкая А.С. в заседание судебной коллегии явились, поддержали письменные возражения на апелляционную жалобу, полагали решение суда законным и обоснованным.

Прокурор Козаева Е.И. в своем заключении полагала решение суда законным и обоснованным.

Изучив материалы дела, выслушав участников процесса, заключение прокурора, обсудив доводы апелляционной жалобы и представленных возражений, проверив в порядке части 1 статьи 327.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации законность и обоснованность решения суда в пределах доводов апелляционной жалобы, судебная коллегия приходит к следующим выводам.

Согласно пункту 3 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации N23 от 19.12.2003 "О судебном решении", решение является обоснованным тогда, когда имеющие значение для дела факты подтверждены исследованными судом доказательствами, удовлетворяющими требованиям закона об их относимости и допустимости, или обстоятельствами, не нуждающимися в доказывании (статьи 55, 59 - 61, 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации), а также тогда, когда оно содержит исчерпывающие выводы суда, вытекающие из установленных фактов.

В соответствии с положениями статьи 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации основаниями для отмены или изменения решения суда в апелляционном порядке являются: неправильное определение обстоятельств, имеющих значение для дела; недоказанность установленных судом первой инстанции обстоятельств, имеющих значение для дела; несоответствие выводов суда первой инстанции, изложенных в решении суда, обстоятельствам дела; нарушение или неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

Таких оснований для отмены в апелляционном порядке обжалуемого судебного постановления по доводам апелляционной жалобы ответчика, изученным материалам дела, не имеется.

Судом первой инстанции при рассмотрении дела установлено и следует из материалов дела, что с 01.02.2021 Блискунова М.Н. была принята на работу в ООО "Медфарм" по адресу: г. Санкт-Петербург, ал. Котельникова, д. 4, кв. 28, на должность бухгалтера на основании трудового договора N2 от 01.02.2021 (т.1 л.д. 16-18).

Пунктом 3.1. трудового договора истцу установлен должностной оклад в размере 20 000 руб.

Приказом генерального директора ООО "Медфарм" N3 от 30.08.2022 трудовой договор с Блискуновой М.Н. расторгнут, и она уволена 29.07.2022 по подпункту "а" пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул (т. 1 л.д. 19).

Основанием издания приказа указаны: акт об отсутствии на рабочем месте от 26.08.2021, табель учета рабочего времени, акт об отказе работника от предоставления письменных объяснений от 31.08.2022.

Актом N667 от 26.08.2022, составленным и подписанным генеральным директором Ч.Д.В. и менеджером Л.Т.В, зафиксирован факт отсутствия Блискуновой М.Н. на рабочем месте 1, 2, 3, 4, 5, 8, 9, 10, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 22, 23, 24, 25 и 26 августа 2022 (т.1 л.д. 60).

26.08.2022 был составлен акт N688 об отказе Блискуновой М.Н. от ознакомления с актом об

отсутствии на работе (т.1 л.д. 61).

Уведомлением N666 от 26.08.2022 от истца истребованы письменные объяснения о причинах отсутствия на работе 1, 2, 3, 4, 5, 8, 9, 10, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 22, 23, 24, 25, 26 августа 2022 года, срок предоставления письменных объяснений установлен до 30 августа 2022 года включительно (т. 1 л.д. 53).

31.08.2022 генеральным директором Ч.Д.В. и менеджером Л.Т.В. составлен и подписан акт N669 об отказе/уклонении работника от предоставления письменных объяснений по поводу отсутствия на рабочем месте в указанные выше даты (т. 1 л.д. 62).

Разрешая спор и удовлетворяя исковые требования Блискуновой М.Н. о признании приказа об увольнении незаконным, суд первой инстанции исходил из недоказанности ответчиком как самого факта нарушения истцом трудовой дисциплины, так и соблюдения ответчиком процедуры привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

Судебная коллегия соглашается с выводами суда первой инстанции в силу следующего.

Трудовые отношения, как следует из положений части 1 статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации, возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Часть 1 статьи 56 Трудового кодекса Российской Федерации определяет трудовой договор как соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Обязательным для включения в трудовой договор является в том числе условие о месте работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - о месте работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения (абзацы первый и второй части 2 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации).

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, в частности об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте (абзацы первый и второй части 4 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено названным кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя (часть 1 статьи 61 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом (часть 2 статьи 67 Трудового

кодекса Российской Федерации).

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (статья 72 Трудового кодекса Российской Федерации).

Главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации регулируются особенности труда дистанционных работников.

Под дистанционной работой понимается выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет" (часть 1 статьи 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе (часть 2 статьи 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

Согласно части 1 статьи 312.2 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор о дистанционной работе и соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе могут заключаться путем обмена электронными документами. При этом в качестве места заключения трудового договора о дистанционной работе, соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе указывается место нахождения работодателя.

Если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе, режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению (часть 1 статьи 312.4 Трудового кодекса Российской Федерации).

Из приведенных положений трудового законодательства следует, что трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании заключенного ими в письменной форме трудового договора, обязанность по надлежащему оформлению которого возлагается на работодателя. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается по соглашению сторон, которое также заключается в письменной форме.

Вместе с тем трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным в случае фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. Соответственно, следует считать заключенным и не оформленное в письменной форме соглашение сторон об изменении определенных сторонами условий трудового договора, если работник приступил к работе в таких измененных условиях с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Одним из обязательных для включения в трудовой договор является условие о месте работы. В качестве дополнительного в трудовом договоре может содержаться условие об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и о рабочем месте. Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает возможность выполнения работником определенной трудовым договором трудовой функции дистанционно, то есть вне места нахождения работодателя и вне стационарного рабочего места. При этом режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению, если трудовым договором о дистанционной работе (условием трудового договора) не установлено иное.

Трудовым кодексом Российской Федерации отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение

рабочего дня (смены) определено как прогул - грубое нарушение работником трудовых обязанностей (подпункт "а" пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации). Согласно данной норме права в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей - прогула - трудовой договор может быть расторгнут работодателем.

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание в виде увольнения по соответствующим основаниям, предусмотренным этим кодексом (пункт 3 части 1 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации).

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (часть 5 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации).

Как неоднократно указывал Конституционный Суд Российской Федерации, решение работодателя о признании конкретной причины отсутствия работника на работе неуважительной и, как следствие, увольнение его за прогул может быть проверено в судебном порядке. При этом, осуществляя судебную проверку и разрешая конкретное дело, суд действует не произвольно, а исходит из общих принципов юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности (в частности, таких как справедливость, соразмерность, законность) и, руководствуясь подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации во взаимосвязи с другими его положениями, оценивает всю совокупность конкретных обстоятельств дела, в том числе причины отсутствия работника на работе (определения Конституционного Суда Российской Федерации от 19 февраля 2009 года N 75-О-О, от 24 сентября 2012 года N 1793-О, от 24 июня 2014 года N 1288-О, от 23 июня 2015 года N1243-О и др.).

В пункте 23 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (далее - постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N2) даны разъяснения о том, что при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

Согласно пункту 38 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N2 при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по пункту 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник совершил одно из грубых нарушений трудовых обязанностей, указанных в этом пункте.

Исходя из содержания норм Трудового кодекса Российской Федерации, правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2014 года при рассмотрении судом дела по спору о законности увольнения работника на основании подпункта "а" пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации обязательным для правильного разрешения спора является установление обстоятельств и причин (уважительные или неуважительные) отсутствия работника на рабочем месте.

Применительно к настоящему спору с учетом характера отношений сторон, заявленных Блискуновой М.Н. исковых требований, их обоснования, возражений на иск ответчика, а также подлежащих применению к спорным отношениям норм материального права, в том числе нормативных положений главы 49.1, регуливающей особенности труда дистанционных работников, имеющими значение для дела обстоятельствами являются: где находилось рабочее место Блискуновой М.Н.; была ли Блискунова М.Н. фактически допущена с ведома или по поручению ответчика (работодателя) или его уполномоченного на это представителя к выполнению определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения

работодателя (по своему месту жительства); выполняла ли Блискунова М.Н. определенную ей трудовым договором трудовую функцию вне места нахождения работодателя; допустила ли Блискунова М.Н. (с учетом её доводов о дистанционном исполнении по согласованию с работодателем своих трудовых обязанностей) прогул, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин с 01.08.2022 по 26.08.2022; учитывались ли работодателем при применении дисциплинарного взыскания в виде увольнения тяжесть совершенного работником проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение Блискуновой М.Н. и ее отношение к труду.

В обоснование исковых требований о незаконности увольнения за прогул Блискунова М.Н. в исковом заявлении и в ходе судебного разбирательства приводила доводы о том, что не могла быть привлечена к дисциплинарной ответственности за прогул, так как по согласованию с руководством ООО "Медфарм" исполняла трудовые обязанности дистанционно по месту своего жительства. Характер работы истца позволял исполнять работу дистанционно. До 15.09.2022 она не получала никаких требований о необходимости присутствия в офисе по месту нахождения работодателя.

Указанные доводы истца нашли свое подтверждение в показаниях допрошенных судом первой инстанции свидетелей Блискунова А.А., Жуковой М.В. и Семеновой Е.И.

Таким образом, утверждения истца об исполнении ею трудовых обязанностей дистанционно с ведома и по поручению работодателя по месту своего проживания, в том числе в дни, вменяемые как прогулы, согласуются с доказательствами, имеющимися в материалах дела, показаниями допрошенных свидетелей, ответчиком, на которого законом возложено время доказывания законности увольнения, не опровергнуты, каких-либо обоснованных возражений по заявленным истцом доводам не приведено.

Вопреки доводам апелляционной жалобы ответчика надлежащих доказательств в подтверждение того, что Блискунова М.Н. должна была выполнять свою трудовую функцию на своем рабочем месте в офисе работодателя, расположенного по адресу: г. Санкт-Петербург, ул. Рубежная, д.6, оф.14 не представлено.

Ссылки ответчика на отсутствие приказа и дополнительного соглашения к трудовому договору о дистанционном характере работы не основаны на положениях статьи 72 и части 1 статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации, по смыслу которых в их взаимосвязи следует считать заключенным и не оформленным в письменной форме соглашение сторон об изменении определенных сторонами условий трудового договора, если работник приступил к работе в таких измененных условиях. Неисполнение ответчиком обязанности по оформлению в письменной форме условия трудового договора о дистанционной работе в нарушение статей 56, 57, 61, 72 Трудового кодекса Российской Федерации не свидетельствует об отсутствии достигнутого в установленном законом порядке соглашения между работником и работодателем о дистанционной работе и не может повлечь для работника неблагоприятных последствий такого бездействия.

Также судебная коллегия принимает во внимание, что применение к Блискуновой М.Н. дисциплинарного взыскания в виде увольнения по подпункту "а" пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации было произведено ответчиком в нарушение требований статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации, без учета предшествующего поведения истца, его отношения к труду, отсутствия у нее дисциплинарных взысканий и без учета фактических обстоятельств произошедшего, что свидетельствует о несоразмерности взыскания тяжести вменяемого проступка.

С учетом изложенного, вывод суда о незаконности увольнения истца является правильным, и принимая во внимание, что обстоятельства, имеющие значение для правильного рассмотрения и разрешения дела, судом установлены правильно, доводы апелляционной жалобы ответчика не содержат правовых оснований к отмене решения суда, сводятся к иному толкованию норм материального права, переоценке собранных по делу доказательств и фактических обстоятельств дела, судебная коллегия не находит оснований для отмены решения суда по доводам апелляционной жалобы ответчика.

Суд обоснованно удовлетворил требования Блискуновой М.Н. о признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе в прежней должности, что соответствует требованиям статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации.

Разрешая требования истца о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, суд первой инстанции со ссылкой на положения статей 139, 234, 394 Трудового кодекса Российской Федерации, и с учетом Положения "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы", утвержденного Постановлением Правительства РФ от 17.05.2004 N922, определил, что к взысканию с ответчика в пользу истца подлежит средний заработок за время вынужденного прогула в размере 207 086 руб, исходя из среднего дневного заработка истца 1 025 руб. 18 коп. и количества дней вынужденного прогула 202.

Судебная коллегия соглашается с данным расчетом, учитывая, что истцом не оспаривается размер среднего заработка.

Руководствуясь статьей 237 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 63 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", с учетом обстоятельств дела, поскольку в ходе рассмотрения дела был установлен факт нарушения трудовых прав истца ввиду незаконного увольнения, суд с учетом конкретных обстоятельств данного дела, исходя из характера допущенных ответчиком нарушений и причиненных истцу нравственных страданий ввиду увольнения по основаниям, которые негативно сказываются на деловой репутации работника, конкретных действий сторон спора, а равно учитывая требования разумности и справедливости, суд обоснованно взыскал в пользу истца компенсацию морального вреда в размере 30 000 руб, что соответствует требованиям статей 237, 394 Трудового кодекса Российской Федерации и оснований к изменению размера компенсации морального вреда судебная коллегия не находит. В данной части решение суда ответчиком не оспаривается.

Согласно части 1 статьи 103 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации суд взыскал с ответчика в доход бюджета Санкт-Петербурга государственную пошлину в размере 5 570 руб. 87 коп.

Учитывая требования закона и установленные судом обстоятельства, суд правильно разрешил возникший спор, а доводы, изложенные в апелляционной жалобе, являются необоснованными, направлены на иную оценку собранных по делу доказательств, иное толкование норм материального права, правовых мотивов для отмены обжалуемого судебного акта не содержат и не могут служить основанием для отмены решения суда.

Доводы апелляционной жалобы не содержат обстоятельств, нуждающихся в дополнительной проверке, нарушений норм процессуального законодательства по делу не установлено.

На основании изложенного, руководствуясь статьей 328 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

ОПРЕДЕЛИЛА:

Решение Приморского районного суда Санкт-Петербурга от 28 июня 2023 года оставить без изменения, апелляционную жалобу - без удовлетворения.

Председательствующий:

Судьи:

Мотивированное апелляционное определение изготовлено 22.01.2024.