

ДЕВЯТЫЙ КАССАЦИОННЫЙ СУД ОБЩЕЙ ЮРИСДИКЦИИ

ОПРЕДЕЛЕНИЕ от 29 февраля 2024 г. № 88-1972/2024

Дело № 2-1908/2023
25RS0005-01-2023-000759-51

Судебная коллегия по гражданским делам Девятого кассационного суда общей юрисдикции в составе:

председательствующего Соловьевой О.В.,

судей Наконечной Е.В., Старовойт Р.К.,

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Я. к Октябрьскому районному потребительскому обществу о признании незаконным увольнения, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации при увольнении, компенсации морального вреда

по кассационной жалобе Октябрьского районного потребительского общества на решение Первомайского районного суда г. Владивостока Приморского края от 14 августа 2023 года и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Приморского краевого суда от 24 октября 2023 года.

Заслушав доклад судьи Наконечной Е.В., выслушав заключение прокурора Царевой М.Г., судебная коллегия

установила:

Я. обратилась в суд с названным иском, указав в обоснование заявленных требований, что 12.11.2020 между нею и Октябрьским РАЙПО был заключен трудовой договор, согласно которому она принята на должность <данные изъяты> с установлением дистанционного режима работы по адресу: <адрес>. 01.12.2022 Я. от Октябрьского РАЙПО получила уведомление об окончании режима дистанционной работы, на что она 29.12.2022 в письменном виде сообщила о несогласии с изменением условий трудового договора. С 07.02.2023 по 22.02.2023 Я. находилась на больничном, о чем уведомила председателя Октябрьского РАЙПО. 20.02.2023 она была уволена на основании п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ (по причине отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора). Между тем, оснований для ее увольнения не имелось, поскольку какие-либо организационные или технологические изменения, не позволяющие истнице работать на прежних условиях, в Октябрьском РАЙПО не производились, с приказом об увольнении ее не ознакомили, трудовую книжку при увольнении не выдали, компенсацию за неиспользованный отпуск и компенсацию при увольнении не выплатили. В связи с нарушением трудовых прав Я. причинен моральный вред.

В своих исковых требованиях Я. просила суд (с учетом уточнений) признать незаконным приказ Октябрьского РАЙПО N от 20.02.2023 о ее увольнении; восстановить ее на работе в Октябрьском РАЙПО в должности <данные изъяты>; признать недействительной запись в трудовой книжке о ее увольнении по п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ; взыскать с Октябрьского РАЙПО в ее пользу заработную плату за время вынужденного прогула, компенсацию за неиспользованный отпуск в размере 49 511,48 руб., денежную компенсацию при увольнении в размере 200 000 руб., компенсацию морального вреда в размере 200 000 руб.

Решением Первомайского районного суда г. Владивостока Приморского края от 14.08.2023 приказ о прекращении (расторжении) трудового договора с работником N от 20.02.2023 признан незаконным. Я. восстановлена в Октябрьском РАЙПО в должности <данные изъяты> с 21.02.2023.

Признана недействительной запись в трудовой книжке Я. об увольнении из Октябрьского РАЙПО по п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ от 20.02.2023. С Октябрьского РАЙПО в пользу Я. взыскана заработная плата за время вынужденного прогула в размере 265 240,17 руб., компенсация морального вреда в размере 10 000 руб., всего 275 240,17 руб. Исковые требования Я. в остальной части оставлены без удовлетворения. С Октябрьского РАЙПО в доход бюджета Владивостокского городского округа взыскана государственная пошлина в размере 5 852,40 руб.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Приморского краевого суда от 24.10.2023 решение суда первой инстанции оставлено без изменения, апелляционная жалоба Октябрьского РАЙПО - без удовлетворения.

В кассационной жалобе Октябрьского РАЙПО ставится вопрос об отмене состоявшихся по делу постановлений суда первой и апелляционной инстанции, как не соответствующих нормам материального права, регулирующим спорные правоотношения. Как следует из доводов жалобы, решение и апелляционное определение оспариваются в части удовлетворения исковых требований.

В судебном заседании суда кассационной инстанции представитель Октябрьского РАЙПО Х. поддержала доводы кассационной жалобы.

Представитель Я. - П. просил оставить кассационную жалобу без удовлетворения.

Прокурор Царева М.Г. полагала кассационную жалобу не подлежащей удовлетворению.

Остальные участвующие в деле лица, извещенные о месте и времени слушания дела, в судебное заседание суда кассационной инстанции не явились. Дело рассмотрено на основании ч. 5 ст. 379.5 Гражданского процессуального кодекса РФ в их отсутствие.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, судебная коллегия по гражданским делам Девятого кассационного суда общей юрисдикции не усматривает предусмотренных ч. 1 ст. 379.7 Гражданского процессуального кодекса РФ оснований для отмены оспариваемых судебных актов.

В соответствии с ч. 1 ст. 379.7 Гражданского процессуального кодекса РФ основаниями для отмены или изменения судебных постановлений кассационным судом общей юрисдикции являются несоответствие выводов суда, содержащихся в обжалуемом судебном постановлении, фактическим обстоятельствам дела, установленным судами первой и апелляционной инстанции, нарушение либо неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

Нарушение или неправильное применение норм процессуального права является основанием для отмены или изменения судебных постановлений, если это нарушение привело или могло привести к принятию неправильных судебных постановлений (ч. 3 ст. 379.7 ГПК РФ).

При вынесении обжалуемых судебных актов таких нарушений судами не допущено.

В соответствии с ч. 2 ст. 57 Трудового кодекса РФ обязательным для включения в трудовой договор являются, в частности, место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения; условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

Согласно п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ основанием прекращения трудового договора является отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч. 4 ст. 74 ТК РФ).

В соответствии со ст. 74 Трудового кодекса РФ, в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено данным Кодексом.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у него работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

Конституционный Суд РФ в Определении от 11.05.2012 N 694-0 указал, что ч. 1 ст. 74 Трудового кодекса РФ, предусматривая, в исключение из общего правила об изменении определенных сторонами условий трудового договора только по соглашению сторон (ст. 72 ТК РФ), возможность одностороннего изменения таких условий работодателем, в то же время ограничивает данное право невозможностью сохранения прежних условий вследствие изменений организационных или технологических условий труда.

Согласно разъяснениям, изложенным в п. 21 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", разрешая дела о признании незаконным изменения определенных сторонами условий трудового договора при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (ст. 74 ТК РФ), необходимо учитывать, что исходя из ст. 56 Гражданского процессуального кодекса РФ работодатель обязан, в частности, представить доказательства, подтверждающие, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда, например изменений в технике и технологии производства, совершенствования рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства, и не ухудшало положения работника по сравнению с условиями договора, соглашения. При отсутствии таких доказательств, изменение определенных сторонами условий трудового договора не может быть признано законным.

Установив в ходе судебного разбирательства, что заключенным с Я. трудовым договором от 12.11.2020 изначально предусматривался дистанционный режим работы истицы в качестве <данные изъяты>, и свои трудовые функции она осуществляла именно в таком режиме с момента ее трудоустройства и до увольнения, при этом работодатель не подтвердил в суде объективную невозможность продолжения выполнения истицей своей работы на прежних условиях и не доказал, что в силу изменений технологических и организационных условий труда РАЙПО не может сохранить для Я. дистанционный режим осуществления трудовой функции, в то время как сам по себе факт ведения обществом заготовительной, перерабатывающей и торговой деятельности (на что ссылался ответчик в обоснование изменения условий трудового договора), о невозможности такого сохранения не свидетельствует, суды первой и апелляционной инстанции, руководствуясь положениями ст. 57, ст. 74, п. 7 ч. 1 ст. 77, ст. 312.1, ст. 237, ст. 394 Трудового кодекса РФ, разъяснениями, содержащимися в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", пришли к выводу о неправомерности увольнения Я. в связи с ее отказом от продолжения работы в измененных условиях, вследствие чего признали необходимым

восстановить истицу на работе, взыскать в ее пользу компенсацию среднего заработка за время вынужденного прогула, а также компенсацию морального вреда, причиненного нарушением трудовых прав работника.

Суд кассационной инстанции с выводами судов первой и апелляционной инстанции согласен, так как эти выводы основаны на установленных фактических обстоятельствах дела и соответствуют правильно примененным нормам действующего законодательства.

Выводы судов о том, что ответчик не подтвердил необходимость перевода истицы на иной режим выполнения работы, чем тот, который прописан в трудовом договоре, являются результатом исследования представленных в дело доказательств, в том числе, об обстоятельствах ведения обществом заготовительной, перерабатывающей и торговой деятельности, которые получили оценку судов в соответствии с требованиями ст. 67 Гражданского процессуального кодекса РФ. Несогласие Октябрьского РАЙПО с тем, как суды оценили доказательства, не может служить основанием к отмене судебных актов в кассационном порядке. Правом переоценки доказательств суд кассационной инстанции в силу требований Главы 41 ГПК РФ не наделен.

Доводы ответчика о невозможности осуществления деятельности РАЙПО без личного присутствия <данные изъяты> непосредственно в офисе общества отклоняются кассационным судом, поскольку не соответствуют установленным фактическим обстоятельствам дела.

При рассмотрении дела суды верно учли, что в силу ст. 56 ГПК РФ именно ответчик обязан был доказать правомерность изменения условий трудового договора и правомерность увольнения истицы в связи с ее несогласием выполнять работу в иных условиях, между тем убедительных доказательств в подтверждение такой правомерности в дело представлено не было.

Доводы кассационной жалобы о том, что истица не уведомила работодателя своевременно о своей болезни в феврале 2023 года, отклоняются как не относящиеся к существу спора.

Доводы кассационной жалобы об отсутствии в материалах дела копии трудовой книжки не свидетельствуют о наличии оснований для отмены судебных постановлений в части признания недействительной записи об увольнении в трудовой книжке. При рассмотрении дела в указанной части суды правильно исходили из положений ст. 66 Трудового кодекса РФ. Фактическое отсутствие соответствующей записи не свидетельствует о нарушении прав ответчика при вынесении судебных постановлений в названной части.

Доводы кассационной жалобы сводятся по сути к несогласию с принятыми судебными постановлениями, что само по себе, при отсутствии со стороны судов нарушений норм материального и процессуального права, не может служить основанием к отмене этих постановлений в кассационном порядке.

Нарушений в применении и толковании норм материального права, нарушений норм процессуального права, повлекших неправильное рассмотрение дела, судами первой и апелляционной инстанции не допущено.

Исходя из изложенного, принимая во внимание, что предусмотренные ч. 1 ст. 379.7 Гражданского процессуального кодекса РФ основания для отмены обжалуемых судебных актов по доводам кассационной жалобы не установлены, суд кассационной инстанции полагает кассационную жалобу не подлежащей удовлетворению.

Руководствуясь ст. 390 Гражданского процессуального кодекса РФ, судебная коллегия

определила:

решение Первомайского районного суда г. Владивостока Приморского края от 14 августа 2023 года и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Приморского краевого суда от 24 октября 2023 года оставить без изменения, кассационную жалобу Октябрьского районного потребительского общества - без удовлетворения.