ТРЕТИЙ КАССАЦИОННЫЙ СУД ОБЩЕЙ ЮРИСДИКЦИИ

ОПРЕДЕЛЕНИЕ от 8 мая 2024 г. № 88-8661/2024

Дело № 2-1766/2023

УИД 78RS0011-01-2023-000841-05

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

председательствующего Смирновой О.В.

судей Сенчуковой Е.В., Шлопак С.А.

рассмотрела в открытом судебном заседании кассационную жалобу ООО "ЗДТ "РЕКОМ" на решение Куйбышевского районного суда Санкт-Петербурга от 6 июля 2023 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 6 декабря 2023 г. по гражданскому делу N 2-1766/2023 по иску ФИО1 к ООО "ЗДТ "РЕКОМ" о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Заслушав доклад судьи Третьего кассационного суда общей юрисдикции Шлопак С.А., выслушав объяснения представителя истца Е., действующей на основании доверенности от 24 февраля 2024 г., представителя ответчика Б., действующей на основании доверенности от 2 мая 2024 г., заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Мазиной О.Н., возражавшей против доводов кассационной жалобы, судебная коллегия

установила:

ФИО1 обратилась в суд с иском к ООО "ЗДТ "РЕКОМ", в котором просила восстановить ее на работе в прежней должности, взыскать заработную плату за время вынужденного прогула, компенсацию морального вреда в размере 50 000 рублей.

Решением Куйбышевского районного суда Санкт-Петербурга от 6 июля 2023 г., оставленным без изменения апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 6 декабря 2023 г., требования ФИО1 удовлетворены частично.

ФИО1 восстановлена на работе с 10 января 2023 г. в должности заместителя главного конструктора ООО "ЗДТ "РЕКОМ".

С ООО "ЗДТ "РЕКОМ" в пользу ФИО1 взыскана заработная плата за период вынужденного прогула с 10 января 2023 г. по 6 июля 2023 г. в сумме 232 507,60 рублей, компенсация морального вреда в размере 20 000 рублей.

В удовлетворении остальной части требований ФИО1 отказано.

В кассационной жалобе ООО "ЗДТ "РЕКОМ" просит об отмене постановленных судебных актов, ссылаясь на неправильное применение судом норм материального и процессуального права.

В судебное заседание кассационного суда общей юрисдикции истец, извещенный судом о времени и месте рассмотрения дела по кассационной жалобе, не явился, сведений о причинах неявки не сообщил.

С учетом части пятой статьи 379.5 Гражданского процессуального кодекса Российской

Федерации (далее - ГПК РФ), судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции рассмотрела кассационную жалобу в отсутствие неявившегося лица, участвующего в деле.

Проверив материалы дела, обсудив доводы, изложенные в кассационной жалобе, учитывая возражения на нее, судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции не находит оснований для отмены состоявшихся по делу судебных постановлений по следующим основаниям.

В соответствии с частью 1 статьи 379.6 ГПК РФ кассационный суд общей юрисдикции проверяет законность судебных постановлений, принятых судами первой и апелляционной инстанций, устанавливая правильность применения и толкования норм материального права и норм процессуального права при рассмотрении дела и принятии обжалуемого судебного постановления, в пределах доводов, содержащихся в кассационных жалобе, представлении, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

В соответствии с частью 1 статьи 379.7 ГПК 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 инстанций, нарушение либо неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

Таких оснований для пересмотра оспариваемых судебных постановлений в кассационном порядке по доводам кассационной жалобы не установлено.

Как установлено судом и следует из материалов дела, истец состояла в трудовых отношениях с ответчиком с 20 августа 2018 г., с 16 июня 2020 г. в должности заместителя главного конструктора.

С 1 апреля 2020 г. на основании дополнительных соглашений к трудовому договору, трудовые обязанности исполнялись истцом дистанционно. Указанными соглашениями срок выполнения обязанностей дистанционно установлен до 12 февраля 2021 г.

Дополнительным соглашением от 1 ноября 2021 г. истцу установлен 4-х часовой рабочий день. Иных дополнительных соглашений сторонами не заключалось.

20 октября 2022 г. ответчик составил и направил уведомление в адрес истца, согласно которому с 22 декабря 2022 г. истец переводится с дистанционного режима на стационарный режим работы на условиях полного рабочего времени с разъяснением, что, в случае несогласия истцу может быть предложена иная работа, соответствующая квалификации и состоянию здоровья истца, нижестоящая должность и нижеоплачиваемая работа, а при отсутствии таковой и отказа истца от предложенной работы трудовой договор будет прекращен в соответствии с пунктом седьмым части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Трудовой кодекс). Необходимость изменения условий выполнения трудовой функции мотивирована увеличением объема подготовки конструкторской документации, работы, связанной с вопросами согласования и контроля выпуска конструкторской документации.

27 декабря 2022 г. ответчик направил повторно уведомление об изменении условий труда и необходимости приступить к исполнению обязанностей на измененных условиях с 9 января 2023 г. В данном уведомлении содержатся сведения об отсутствии вакантных должностей, а также в качестве обоснования необходимости изменения условий труда приведены положения должностной инструкции истца, не подлежащие выполнению дистанционно - п. п. 2.1 - 2.6 2.18, 3.6, 3.2, 3.4, 2.7, 3.3, 2.20, 3.1, 3.5.

В ответах на указанные уведомления истец сообщала работодателю о несогласии с изменением условий труда ввиду отсутствия к тому оснований.

9 января 2023 г. ответчиком издан приказ об увольнении истца по пункту седьмым части 1

статьи 77 Трудового кодекса - отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

Суд первой инстанции, оценив представленные сторонами письменные доказательства по правилам статей 56, 67 ГПК РФ, пришел к выводу, что между сторонами согласован дистанционный порядок выполнения истцом трудовой функции, а ответчиком не доказано, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменения организационных или технологических условий труда и невозможности в связи с этим сохранения прежних условий трудового договора, в связи с чем увольнение работника является незаконным, и он подлежит восстановлению на работе в прежней должности со следующего дня после увольнения.

В соответствии с положениями статей 237, 394, 395, 396 Трудового кодекса суд первой инстанции также взыскал средний заработок за время вынужденного прогула, компенсацию морального вреда, оценив его размер в 20 000 руб.

Суд апелляционной инстанции с выводами суда первой инстанции согласился по следующим основаниям.

Согласно статье 15 Трудового кодекса трудовыми отношениями признаются отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

В соответствии со статьей 56 Трудового кодекса трудовым договором является 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.

Согласно статье 72 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 указанным Кодексом.

Частью 1 статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что 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.

Согласно части 2 статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации, 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 указанным кодексом.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной

форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя 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 (часть 3 статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом седьмым части первой статьи 77 указанного Кодекса (часть 4 статьи 74 Трудового кодекса).

Таким образом, гарантируя защиту от принудительного труда, законодатель предусмотрел запрет на одностороннее изменение определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя без согласия работника, а также предоставил работнику ряд других гарантий, в том числе минимальный двухмесячный срок (если иной срок не предусмотрен Трудовым кодексом Российской Федерации) уведомления работника работодателем о предстоящих изменениях и о причинах, их вызвавших.

Суд апелляционной инстанции также учел правовую позицию Конституционного Суда Российской Федерации, изложенную в Определениях от 28 сентября 2017 г. N 2052-О, от 25 мая 2017 г. N 1041-О, от 25 сентября 2014 г. N 1853-О, от 29 сентября 2011 г. N 1165-О-О, согласно которой правовое регулирование направлено на обеспечение баланса прав и законных интересов сторон трудового договора, имеет целью обеспечить работнику возможность продолжить работу у того же работодателя либо предоставить работнику время, достаточное для принятия решения об увольнении и поиска новой работы.

Из приведенных норм права следует, что обязательными условиями увольнения по пункту седьмому части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации являются изменение организационных или технологических условий труда, изменение определенных сторонами условий трудового договора в связи с изменением организационных или технологических условий труда, отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, соблюдение работодателем процедуры увольнения (уведомление работника о предстоящих изменениях определенных сторонами условий договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца).

Кроме того, судами учтены разъяснения, содержащиеся в пункте 21 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2"О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса", разрешая дела о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми был прекращен по пункту седьмому части 1 статьи 77 Трудового кодекса (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора), необходимо учитывать, что исходя из статьи 56 ГПК 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, совершенствовании рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства. При отсутствии таких доказательств, прекращение трудового договора по пункту седьмому части 1 статьи 77 Трудового кодекса не может быть признано законным.

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

Согласно части 1 статьи 312.2 Трудового кодекса 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).

Согласно приведенным нормам трудового законодательства, обязанность по надлежащему оформлению трудового договора 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.

Из нормативных положений Трудового кодекса и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации следует, что работодатели в целях осуществления эффективной экономической деятельности, рационального управления имуществом и управления трудовой деятельностью вправе по своей инициативе изменять определенные сторонами условия трудового договора (за исключением изменения трудовой функции работника) в случае изменения организационных и технологических условий труда и невозможности в связи с этим сохранения прежних условий трудового договора. Вводимые работодателем изменения не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями, а при их отсутствии - по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При этом, гарантируя защиту от принудительного труда, законодатель предусмотрел запрет на одностороннее изменение определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя без согласия работника, а также предоставил работнику ряд других гарантий, в том числе минимальный двухмесячный срок (если иной срок не предусмотрен Трудовым кодексом Российской Федерации) уведомления работника работодателем о предстоящих изменениях и о причинах, их вызвавших.

Для решения вопроса о законности действий работодателя, направленных на изменение условий трудового договора, юридически значимыми обстоятельствами являются установление фактов того, что изменение определенных истцу сторонами условий трудового договора явилось следствием изменения организационных или технологических условий труда и невозможности в связи с этим сохранения прежних условий трудового договора и что такое изменение определенных сторонами условий трудового договора не ухудшало положения работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения, а при их отсутствии - по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Суд апелляционной инстанции отметил, что судом первой инстанции верно указано, что ответчиком доказательств наличия указанных обстоятельств не представлено. Увеличение объема производства само по себе не является организационным либо технологическим изменением условий труда и не исключает возможности сохранения прежних условий труда. Аналогичные обстоятельства изложены ответчиком в уведомлении истца от 20 октября 2022 г., не содержащем

сведений об организационных и технологических изменениях, при этом данное уведомление явилось основанием к увольнению истца, о чем указано в приказе.

Согласно объяснениям истца и фактическим обстоятельствам настоящего дела, истец длительное время исполняет обязанности в дистанционном режиме, при необходимости являлась к работодателю для личного участия в требуемых для исполнения обязанностей мероприятиях. В материалы дела не представлено сведений о наличии каких-либо нареканий к истцу, о ненадлежащем исполнении ею обязанностей, о возникших у работодателя негативных последствиях вследствие дистанционного режима работы истца.

Также судом первой инстанции обоснованно принято во внимание, что изначально режим работы на дистанционный был изменен по соглашению обеих сторон, то есть с согласия работодателя, и в течение длительного периода времени не изменялся. Ответчиком не представлено доказательств того, что имели место изменения организационных или технологических условий труда, изменений в технике и технологии производства или в результате совершенствования рабочих мест на основе их аттестации, в связи с чем увольнение истца незаконно, работник подлежал восстановлению на работе в прежней должности.

Судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции полагает, что выводы, содержащиеся в обжалуемых судебных постановлениях, соответствуют фактическим обстоятельствам дела, установленным судами первой и апелляционной инстанций, и нормам материального права, регулирующим спорные отношения сторон.

Разрешая заявленные требования, суд правильно определил характер правоотношений сторон и нормы закона, которые их регулируют, исследовал обстоятельства, имеющие значение для разрешения спора.

Нарушений процессуального закона, исходя из доводов кассационной жалобы и материалов гражданского дела, при апелляционном рассмотрении дела также не допущено.

В обжалуемых судебных постановлениях приведено правильное толкование норм материального права, подлежащих применению к спорным правоотношениям сторон, а также результаты оценки доказательств в соответствии с требованиями статей 12, 56, 67 ГПК РФ.

Несогласие с результатами оценки доказательств, произведенной судом, не подпадает под приведенный в статье 379.7 ГПК РФ исчерпывающий перечень оснований к пересмотру вступивших в законную силу судебных постановлений в кассационном порядке. Соответственно, не имеется оснований для повторного обсуждения вопроса о допустимости, относимости, достоверности и достаточности доказательств, положенных в основу решения и апелляционного определения, либо отвергнутых судами первой и апелляционной инстанции, включая те из них, на которые заявитель ссылается в кассационной жалобе.

Доводы кассационной жалобы не содержат правовых оснований для отмены обжалуемых судебных актов в кассационном порядке, по существу направлены на переоценку установленных судом обстоятельств, повторяют ссылку стороны ответчика на наличие оснований для увольнения истца, закупку оборудования и необходимости отмены дистанционного режима работы истца, вместе с тем, доводы ответчика проверены судами двух инстанций, правовое обоснование изложено в решении и апелляционном определении.

В кассационной жалобе содержится указание на то, что истец с 13 февраля 2021 г. по 31 октября 2021 г. работала по месту нахождения ответчика на условиях полного рабочего времени, в подтверждение чего им представлены в материалы дела данные системы контроля учета доступа на предприятие.

На основании заявления истца от 20 октября 2021 г. истец была переведена на дистанционный режим работы с 1 ноября 2021 г. Несмотря на отсутствие оформления изменения режима работы посредством подписания дополнительного соглашения к трудовому договору, стороны фактически пришли к такому соглашению, что следует из кассационной жалобы.

Вместе с тем, данное обстоятельство не свидетельствует о законности увольнения 9 января 2023 г. истца, поскольку дополнительным соглашением от 1 ноября 2021 г., подписанным сторонами, истцу установлен 4-х часовой рабочий день, до момента увольнения истца условие о таком режиме работы истца соглашением сторон не изменено. В уведомлении от 20 октября 2022 г. ответчик составил и направил уведомление в адрес истца, согласно которому, в том числе, истец с 22 декабря 2022 г. переводится на условиях полного рабочего времени, с чем истец не была согласна.

Однако частью 6 статьи 74 Трудового кодекса предусмотрено, что если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса (увольнение в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя). При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Таким образом, увольнение истца, произведенное по пункту седьмому части 1 статьи 77 Трудового кодекса, является незаконным.

Доводов о несогласии с принятыми судебными актами в части правильности определения размера заработной платы за время вынужденного прогула, размера компенсации морального вреда кассационная жалоба не содержит.

В силу части 3 статьи 390 ГПК РФ кассационный суд общей юрисдикции не вправе устанавливать или считать доказанными обстоятельства, которые не были установлены либо были отвергнуты судом первой или апелляционной инстанции, предрешать вопросы о достоверности или недостоверности того или иного доказательства, преимуществе одних доказательств перед другими.

Нарушений статьи 379.7 ГПК РФ, предусматривающей основания для отмены или изменения судебных постановлений кассационным судом общей юрисдикции, судами первой и апелляционной инстанций не допущено, оснований для удовлетворения кассационной жалобы не имеется.

Руководствуясь статьями 390, 390.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

определила:

решение Куйбышевского районного суда Санкт-Петербурга от 6 июля 2023 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 6 декабря 2023 г. оставить без изменения, кассационную жалобу ООО "ЗДТ "РЕКОМ" - без удовлетворения.