

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ СК ПО ГРАЖДАНСКИМ ДЕЛАМ КЕМЕРОВСКОГО  
ОБЛАСТНОГО СУДА ОТ 18 МАЯ 2017 Г. ПО ДЕЛУ № 33-4529/2017

судебная коллегия по гражданским делам Кемеровского областного суда в составе:

- председательствующего Казачкова В.В.,
- судей: Хомутовой И.В., Сучковой И.А.,
- с участием прокурора Самохиной М.В.,
- при секретаре Гилевой К.А.,

заслушав в открытом судебном заседании по докладу судьи Казачкова В.В. гражданское дело по апелляционной жалобе С.Н.А. на решение Кузнецкого районного суда г. Новокузнецка от 10 февраля 2017 года

по делу по иску С.Н.А. к ООО "ПО СибМашСтрой" о признании действий (бездействий) и приказов незаконными, уведомления недействительным, восстановлении на работе, взыскании оплаты за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда,

УСТАНОВИЛА:

С.Н.А. обратилась в суд с иском к ООО "ПО СибМашСтрой" о признании действий (бездействий) и приказов незаконными, уведомления недействительным, восстановлении на работе, взыскании оплаты за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, судебных расходов.

Требования мотивировала тем, что 02.06.2014 г. между ней и ответчиком ООО "ПО СибМашСтрой" заключен Трудовой договор № ... , в соответствии с которым она была принята на должность директора по юридической и экономической работе.

Согласно пункта 1.2. Трудового договора № ... от 02.06.2014 г. местом ее работы является ООО "ПО СибМашСтрой".

Пунктом 1.5. Трудового договора № ... от 02.06.2014 г. предусмотрено, что она выполняет трудовую функцию дистанционно, вне места расположения работодателя.

Адреса сторон в Трудовом договоре № ... от 02.06.2014 г. указаны: у работодателя – г. Новокузнецк (Ильинское шоссе); у работника – г. Кемерово.

25.08.2014 г. было заключено дополнительное соглашение № ... к Трудовому договору № ... от 02.06.2014 г., в соответствии с которым ей условие о неполном рабочем времени заменено на условие о полном рабочем времени с пропорциональным увеличением заработной платы. Остальные условия Трудового

договора № ... от 02.06.2014 г. оставались неизменными. В том числе и условие о дистанционной работе. На протяжении всего периода работы она добросовестно исполняла трудовые обязанности и ни разу не была привлечена к дисциплинарной ответственности. Более того, ответчиком производилось постоянное премирование. Затем она ушла в отпуск по уходу за ребенком до трех лет, который закончился 15.08.2016 г.

26.05.2015 г. ей было написано заявление в адрес о предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска в соответствии со ст. 260 ТК РФ с 16.08.2016 г. продолжительностью 28 календарных дней.

Экземпляр (оригинал) ее заявления от 26.05.2015 г. был получен сотрудниками ответчика ООО "ПО СибМашСтрой" с проставлением отметки о принятии данного заявления, с оттиском круглой печати ответчика ООО "ПО СибМашСтрой" и указанием даты принятия и подписи принимавшего работника ответчика ООО "ПО СибМашСтрой" (Приложение № 2,3 к настоящему исковому заявлению). 19.01.2016 г. в адрес ответчика ей было направлено заявление от 17.01.2016 г., содержание которого было аналогично содержанию заявления от 26.05.2015 г.

01.06.2016 г. в период ее нахождения в отпуске по уходу за ребенком до трех лет ответчик ООО "ПО СибМашСтрой" издает приказ № ... "О проведении организационных мероприятий".

В преамбуле приказа ООО "ПО СибМашСтрой" № ... от 01.06.2016 г. говорится об обстоятельствах, вызвавших необходимость издания этого приказа. Однако, доказательств появления таких обстоятельств не имеется, а сам приказ ООО "ПО СибМашСтрой" № ... от 01.06.2016 г. касается перераспределения обязанностей между другими работниками ООО "ПО СибМашСтрой". Никак не затрагивает условия ее Трудового договора № ... от 02.06.2014 г. Единственный п. 6 вышеуказанного приказа № ... от 01.06.2016 г., упоминающий о ее должности, гласит, что место работы директора по юридической и экономической работе находится по месту нахождения общества, то есть прежнее, как и указано в п. 1.2. ее Трудового договора № ... от 02.06.2014 г. До нее приказ ООО "ПО СибМашСтрой" № ... от 01.06.2016 г. не доводили.

Затем, по версии ответчика, несмотря на то, что она находится в ежегодном основном оплачиваемом отпуске с 16.08.2016 г. ей направляют уведомления (исх. ООО "ПО СибМашСтрой": № ... от 16.08.2016 г.; № ... от 29.08.2016 г.) с проектом нового дополнительного соглашения к Трудовому договору № ... от 02.06.2014 г. Суть уведомлений состоит в том, что ее рабочее место теперь предлагают сделать не дистанционным, а стационарным.

После завершения ежегодного основного оплачиваемого отпуска, она долгое время находилась на листке нетрудоспособности, о чем было известно. Тем не менее, в период ее нахождения на листке нетрудоспособности, без соблюдения предусмотренной действующим законодательством РФ процедуры по уведомлению о предстоящих изменениях не менее чем за два месяца, без получения согласия или

отказа, без предложения имеющихся каких-либо вакансий, 31.10.2016 г. ответчиком ООО "ПО СибМашСтрой" был издан незаконный приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора (увольнении) № ... от 31.10.2016 г., в соответствии с которым, Трудовой договор № ... от 02.06.2014 г., заключенный между ней и ООО "ПО СибМашСтрой" был прекращен по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Об издании ответчиком приказа (распоряжения) о прекращении (расторжении) трудового договора (увольнении) № ... от 31.10.2016 г. она узнала находясь на открытом листке нетрудоспособности только 02.11.2016 г.

Считает, что с вышеуказанными действиями ООО "ПО СибМашСтрой" согласиться никак нельзя как по существу, так и по процедуре.

Приказ (распоряжение) ООО "ПО СибМашСтрой" о прекращении (расторжении) трудового договора (увольнении) № ... от 31.10.2016 г. является незаконным.

Во-первых, никаких изменений в организации труда, в технике и технологии, дающих основание для одностороннего изменения условий трудового договора, а затем и для его расторжения, не произошло (нарушение ч. 1 ст. 74 ТК РФ).

Во-вторых, требование действующего законодательства РФ, обязывающее уведомлять работника о предстоящих изменениях в регулировании трудовых отношений не менее чем за два месяца, работодателем не выполнено (нарушение ч. 2 ст. 74 ТК РФ).

В-третьих, работник от продолжения трудовых отношений не отказывался (нарушение ч. 4 ст. 74 и п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

В-четвертых, работнику не предлагались никакие вакансии при их наличии (нарушение ч. 3 ст. 74 ТК РФ).

В-пятых, работник был уволен в момент его временной нетрудоспособности, что запрещено действующим законодательством РФ (нарушение ч. 6 ст. 81 ТК РФ).

В-шестых, не учтен статус работника (истца С.Н.А.) как одинокой матери, что исключает возможность ее увольнения по инициативе работодателя (нарушение ч. 4 ст. 261 ТК РФ).

Кроме того, указывает и на ряд иных нарушений ее трудовых прав.

С учетом уточнения исковых требований, просила суд:

– Признать незаконным невыполнение ответчиком ООО "ПО СибМашСтрой" обязанности по изданию приказа (распоряжения) о предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска истцу С.Н.А. продолжительностью 28 календарных дней. Признать незаконным невыполнение ответчиком ООО "ПО СибМашСтрой" обязанности по своевременной оплате истцу С.Н.А. ежегодного основного оплачиваемого отпуска. Взыскать с ответчика ООО "ПО СибМашСтрой" компенсацию морального вреда в пользу С.Н.А. в размере ... рублей.

- Признать незаконным невыполнение ответчиком обязанности по отражению в табелях учета рабочего времени в отношении истца С.Н.А. сведений о нахождении истца С.Н.А. в ежегодном основном оплачиваемом отпуске и нахождении истца С.Н.А. на листках нетрудоспособности. Взыскать с ответчика ООО "ПО СибМашСтрой" компенсацию морального вреда в пользу истца С.Н.А. в размере ... рублей.

- Признать незаконным приказ ответчика ООО "ПО СибМашСтрой"

№ ... от 01.06.2016 "О проведении организационных мероприятий". Признать недействительным уведомление № ... от 29.08.2016 об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

- Признать незаконным приказ (распоряжение) ответчика ООО "ПО СибМашСтрой" № ... от 31.10.2016 о прекращении (расторжении) трудового договора (увольнении).

- Восстановить истца С.Н.А. с 01.11.2016 в должности директора по юридической и экономической работе в ООО "ПО СибМашСтрой".

- Взыскать с ответчика ООО "ПО СибМашСтрой" в пользу истца С.Н.А. оплату за время вынужденного прогула за период с 01.11.2016 по 31.01.2017 в сумме ... рублей.

- Взыскать с ответчика ООО "ПО СибМашСтрой" компенсацию морального вреда в пользу истца С.Н.А. в размере ... рублей за причиненные нравственные страдания, вызванные незаконным увольнением с работы.

- Признать незаконным деяние ответчика ООО "ПО СибМашСтрой" по: нарушению пп. 3 п. 2 ст. 4.1. Федерального закона РФ №255-ФЗ от 29.12.2006 (ред. от 03.07.2016) "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством", нарушению п.2 "Порядка выдачи справки о сумме заработной платы, иных выплат и вознаграждений за два календарных года, предшествующих году прекращения работы и текущий календарный год, ..." приложения № 2 к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ № 182н от 30.04.2013 г. в части невыдачи истцу С.Н.А. в день увольнения справки, предназначенной и содержащей сведения, необходимые для расчетов оплаты листков нетрудоспособности. Взыскать с ответчика ООО "ПО СибМашСтрой" в пользу истца С.Н.А. компенсацию морального вреда в сумме ... рублей.

- Обязать ответчика выдать истцу С.Н.А. надлежащим образом заверенную справку, содержащую сведения, необходимые для расчета пособия по листкам нетрудоспособности.

- Взыскать с ответчика ООО "ПО СибМашСтрой" в пользу истца С.Н.А. компенсацию морального вреда в сумме ... рублей за причиненные нравственные страдания, вызванные нарушением ответчиком ООО "ПО СибМашСтрой" требований ст. ст. 84.1, 140 ТК РФ по выплате расчетных денег в день увольнения, и

в дальнейшем выплатой их без индексации, то есть без восстановления их покупательской способности.

- Взыскать с ответчика ООО "ПО СибМашСтрой" в пользу истца С.Н.А. компенсацию морального вреда в сумме ... рублей за причиненные нравственные страдания, вызванные нарушением ее прав, выразившемся в задержке направления почтовым отправлением оригинала трудовой книжки истца С.Н.А.

В судебные заседания истец С.Н.А. не явилась.

В судебном заседании представитель истца С.Н.А. – Белинин А.А., действующий на основании доверенности, уточненные иски требования поддержал в полном объеме.

Представитель ответчика ООО "ПО СибМашСтрой" – Кулик В.А., действующий на основании доверенности, в судебном заседании просил в заявленных иски требования отказать в полном объеме.

Решением Кузнецкого районного суда г. Новокузнецка от 10 февраля 2017 года постановлено:

Заявленные требования С.Н.А. к ООО "ПО СибМашСтрой" о восстановлении на работе, взыскании компенсации морального вреда, взыскании оплаты времени вынужденного прогула, удовлетворить в части:

- признать незаконными действия ООО "ПО СибМашСтрой" по нарушению пп. 3 п. 2 ст. 4.1. Федерального закона РФ №255-ФЗ от 29.12.2006 г. (ред. от 03.07.2016 г.) "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством", нарушению п. 2 "Порядка выдачи справки о сумме заработной платы, иных выплат и вознаграждений за два календарных года, предшествующих году прекращения работы и текущий календарный год, ..." приложения № ... к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ № 182н от 30.04.2013 г. в части не направления Уведомления о необходимости явиться за Справкой либо о даче согласия на отправку ее по почте С.Н.А.;

- взыскать с ООО "ПО "СибМашСтрой" в пользу С.Н.А. компенсацию морального вреда в сумме ... руб. за причиненные нравственные страдания невыполнением обязанности по не направлению уведомления о необходимости явиться за справкой либо о даче согласия на отправку ее по почте С.Н.А.

В остальной части С.Н.А. в удовлетворении заявленных иски требований к ООО "ПО "СибМашСтрой", отказать за необоснованностью.

Взыскать с ООО "ПО "СибМашСтрой" в местный бюджет государственную пошлину в размере ... руб.

В апелляционной жалобе С.Н.А. просит решение суда отменить как вынесенное с нарушением норм материального и процессуального права, несоответствием выводов суда фактическим обстоятельствам дела.

Прокуратурой Кузнецкого района г. Новокузнецка принесены возражения.

Изучив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы, поступивших возражений, заслушав представителей сторон, заключение прокурора, настаивавших на своих правовых позициях, проверив законность и обоснованность решения суда в пределах доводов жалобы в соответствии с ч. 1 ст. 327.1 ГПК РФ, судебная коллегия не находит оснований для отмены решения суда в обжалуемой части.

Удовлетворяя требования истца в части признания незаконными действий ООО "ПО СибМашСтрой" по нарушению пп. 3 п. 2 ст. 4.1. Федерального закона РФ №255-ФЗ от 29.12.2006 "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством", нарушению п. 2 "Порядка выдачи справки о сумме заработной платы, иных выплат и вознаграждений за два календарных года, предшествующих году прекращения работы и текущий календарный год, ..." приложения №2 к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ № 182н от 30.04.2013 г. в части не направления Уведомления о необходимости явиться за Справкой либо о даче согласия на отправление ее по почте С.Н.А.; взыскании с ООО "ПО "СибМашСтрой" в пользу С.Н.А. компенсацию морального вреда в сумме 1000 руб. суд первой инстанции исходил из доказанности нарушения трудовых прав С.Н.А.

Решение суда в указанной части сторонами не обжалуется, в связи с чем, в силу ч. 1 ст. 327.1 ГПК РФ оснований для проверки его законности не имеется.

Отказывая в удовлетворении оставшейся части исковых требований, суд первой инстанции исходил из того, что обжалуемые действия (бездействие) ответчика не противоречат закону, с чем судебная коллегия согласна.

Так, согласно ст. 312.1. ТК РФ дистанционной работой является 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".

Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе.

На дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных настоящей главой.

Согласно п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ основаниями прекращения трудового договора являются, в том числе отказ работника от продолжения работы в связи с

изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч. 4 ст. 74 ТК РФ).

В соответствии с ч. ч. 1-4 ст. 74 ТК 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 ТК РФ.

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.

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

В соответствии с разъяснениями Пленума Верховного Суда РФ в Постановлении № 2 от 17.03.2004 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", 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 коллективного договора, соглашения. При отсутствии таких доказательств прекращение трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ или изменение определенных сторонами условий трудового договора не может быть признано законным.

Судом первой инстанции установлено и подтверждено материалами дела, что между сторонами заключен трудовой договор от 02.06.2014 года, согласно которого истец была трудоустроена к ответчику на должность директора по юридической и экономической работе. Договор заключен на неопределенный срок. Работа по настоящему договору является для работника основным местом работы. Работник выполняет трудовую функцию вне места расположения Работодателя (дистанционно).

25.05.2015 года в адрес ответчика поступило заявление от С.Н.А. о предоставлении ей отпуска по уходу за ребенком в возрасте до трех лет. Приказом от 25.05.2015 года С.Н.А. был предоставлен отпуск по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет, с 19.05.2015 года по 15.08.2016 года.

Данные обстоятельства подтверждены решением Кузнецкого районного суда г. Новокузнецка по гражданскому делу №2-421/2016 (л.д. 117-121 т. 2) 01.06.2016 года работодателем был издан приказ № ... "О проведении организационных мероприятий", где с целью оптимизации нагрузки на структурные подразделения и должностных лиц, необходимости организации оперативного взаимодействия между структурными подразделениями и работниками общества, в п. 6 было принято решение определить место работы директора по юридической и экономической работе по месту нахождения общества.

Как следует из выписки из ЕГРЮЛ от 23.06.2015 г. местонахождение общества: г. Новокузнецк, ул ... , ...

Из материалов дела также следует, что местом жительства С.Н.А. является: г. Кемерово, ул. ... , д. ... , корпус ... , кв ...

16 и 18 августа 2016 года ответчик направил истцу уведомления об изменении определенных трудовым договором условий труда в части изменения рабочего места: по месту нахождения работодателя.

31.10.2016 года истец была уволена по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, поскольку согласия продолжить работу в новых условиях истец не дала, к работе согласно измененным условиям не приступила.

Истец считает приказ от 01.06.2016 года незаконным, поскольку доказательств необходимости реорганизации не представлено.

Оценив представленные сторонами доказательства как в отдельности, так и в совокупности, суд пришел к выводу о том, что оснований для признания данного приказа незаконным не имеется, с чем судебная коллегия согласна.

Так, из пояснений Т.Д.М. – директора ООО "ПО СибМашСтрой", следует, что причиной издания данного приказа явилась необходимость оптимизации нагрузки на структурные подразделения и должностных лиц, необходимости организации оперативного взаимодействия между структурными подразделениями и работниками общества.

Данные пояснения подтверждены представленными докладными записками помощника генерального директора Г.А.Ю., заместителя генерального директора по персоналу К.А.М., приказом № ... от 29.04.2016 года (л.д. 80–83 т. 2).

С учетом изложенного, суд пришел к выводу о том, что изменение условий о дистанционном рабочем месте на стационарное и подконтрольное работодателю, как одного из обязательных условий трудового договора, в том числе о дистанционной работе, может рассматриваться как структурная реорганизация



производства, которая выразилась в принятии мер, которые приводят к повышению эффективности работы целого предприятия.

Довод жалобы о том, что, по сути, работодатель сократил дистанционное рабочее место, по мнению судебной коллегии, является необоснованным, поскольку должность "директор по экономической и юридической работе" из штатного расписания не исключена, а в связи с производственной необходимостью изменено лишь место исполнения трудовой функции, также оставшейся неизменной.

Место работы, как и условия труда на рабочем месте, являются обязательными условиями трудового договора (ст. 57 ТК РФ).

В соответствии со ст. 72 ТК РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Из обстоятельств дела усматривается, что между работником и работодателем заключен трудовой договор о дистанционной работе и работодатель пожелал изменить условие трудового договора о дистанционном рабочем месте на рабочее место в своем офисе.

В соответствии с требованиями ч. 1 ст. 74 ТК 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.

Из буквального толкования данной нормы права следует, что изменение существенных условий труда работника допускается по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.

Примерный перечень таких причин приведен в самой ст. 74 ТК РФ, а также в п. 21 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, совершенствование рабочих мест на основе их аттестации и другие); перечень является открытым.

Как установлено судом первой инстанции, необходимость изменения условий трудового договора С.Н.А. о дистанционном рабочем месте на рабочее место в своем офисе было продиктовано необходимостью организации оперативного взаимодействия между структурными подразделениями и работниками общества, необходимостью нахождения директора по экономической и юридической работе в офисе с целью незамедлительного разрешения возникающих вопросов производства.

Реализуя закрепленные Конституцией Российской Федерации (статья 34, часть 1; статья 35, часть 2) права, работодатель в целях осуществления эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом вправе самостоятельно, под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения, обеспечивая при этом в соответствии с требованиями статьи 37 Конституции Российской Федерации закрепленные трудовым законодательством гарантии трудовых прав работников. Принятие решения об изменении структуры, штатного расписания, численного состава работников организации относится к исключительной компетенции работодателя.

Таким образом, реализуя исключительную компетенцию, работодатель произвел структурную реорганизацию производства, которая выразилась в принятии мер, которые приводят к повышению эффективности работы целого предприятия.

В соответствии с ч. 2 ст. 57 Трудового кодекса РФ обязательным для включения в трудовой договор является условие о месте работы.

В ТК РФ не раскрывается содержание понятия "место работы". В теории трудового права под местом работы понимается расположенная в определенной местности (населенном пункте) конкретная организация, ее представительство, филиал, иное обособленное структурное подразделение.

В приказе № ... от 01.06.2016г. "О проведении организационных мероприятий", в п.6, указано, что место работы С.Н.А. определить по месту нахождения Общества (т.е. г. Новокузнецк, ул. ... , ... ). В трудовом договоре от 02.06.2014 г. местом работы С.Н.А. являлось ООО "ПО СибМашСтрой".

В ст. 209 ТК РФ имеется понятие рабочего места – это место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя. Таким образом, из анализа содержания приказа и уведомлений, следует, что место работы и рабочее место С.Н.А. с учетом вносимых в трудовой договор изменений совпали.

В уведомлениях от 16 и 28 августа 2016 года указано, что с 17.10.2016 г. п. 1.5 Трудового договора от 02.06.2014г. будет действовать в следующей редакции: "Работа по настоящему договору является для работника основным местом работы. Работник выполняет трудовую функцию в месте расположения работодателя. Рабочее место работника располагается по адресу: Кемеровская область, г. Новокузнецк, ул. ... , д ... ".

Таким образом, с учетом особенностей регулирования труда дистанционных работников (выполняющих работу, как вне месте нахождения юридического лица, так и вне стационарного рабочего места), суд пришел к правильному выводу о том, что истец была уведомлена об изменении места нахождения рабочего места (а не места работы, как утверждает апелляция), без изменения трудовой функции.

При таких обстоятельствах, суд пришел к обоснованному выводу о том, что оснований для удовлетворения требований истца о признании приказа № ... от 01.06.2016 г. "О проведении организационных мероприятий", так и о признании недействительным уведомления № ... от 29.08.2016 г. об изменении определенных сторонами условий трудового договора, не имеется.

Судом также установлено, что 15.08.2016 г. закончился отпуск по уходу за ребенком у истицы ... , в соответствии с чем, она должна была 16.08.2016 г. приступить к работе.

Истец настаивает на том, что после окончания отпуска по уходу за ребенком до 3 лет, она должна была находиться в очередном отпуске продолжительностью 28 дней, в подтверждение предоставив суду заявление на имя работодателя о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью 28 дней. В подтверждение своих доводов ссылается также на заявление от 26.05.2015 г., приказ о предоставлении отпуска от 25.05.2015 г., в котором она уведомляет о предоставлении ей очередного отпуска, а также заявлением от 17.01.2016 г. о предоставлении ей отпуска.

Оценивая доводы истца и представленные в подтверждения доказательства, суд обоснованно отнесся к ним критически относится, поскольку они опровергаются следующими доказательствами: в материалах гражданского дела 2-421/2016 на (л.д. 39 т. 1) имеется приказ о предоставлении С.Н.А. отпуска по уходу за ребенком до 3 лет, из содержания которого усматривается, что записей, которые изложены в представленном истцом приказе в материалы настоящего гражданского дела, не имеется.

С учетом изложенного, суд пришел к выводу, что указанная запись сделана самой С.Н.А. на своем экземпляре приказа, который она представила суду, с целью ввести суд в заблуждение.

Из представленного С.Н.А. заявления на л.д. 15 т. 2 не усматривается, что данное заявление в установленном законом порядке принято и зарегистрировано работодателями, что также судом расценено как введение его в заблуждение.

Тот факт, заявление о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска С.Н.А. не подавалось, подтверждены журналами входящей корреспонденции в ООО "ПО "СибМашСтрой" (л.д. 61-79 т. 2), а также пояснениями свидетеля Г.А.Ю., К.А.И., отрицавших факт поступления от С.Н.А. вышеперечисленных документов. Вся входящая корреспонденция, каким бы способом она не поступала, регистрируется в журнале входящей корреспонденции. Кроме того, на всю входящую корреспонденцию ставится штамп, с регистрационным номером, а не гербовая печать, что ставит под сомнение, представленное С.Н.А. заявление от 26.05.2015 г. (л.д. 15 т. 2).

В подтверждение данных доводов представлено Положение о порядке изготовления, использования, учета, хранения, уничтожения печатей и штампов (л.д. 98-104 т. 2).

Как следует из пояснений представителя истицы Б.А.А., заявление от 17.01.2016 г., в котором истица сообщает, что она предоставляет работодателю заявление о предоставлении ей очередного отпуска после выхода из отпуска по уходу за ребенком, направлено работодателя курьерской почтой 19.01.2016 г. (л.д. 18 т. 2).

Вместе с тем, представителем ответчика в суде представлен фактически направленный 19.01.2016 г. С.Н.А. документ, который зарегистрирован в журнале регистрации входящей корреспонденции от 22.01.2016 г. как заявление Сафоновой Н.А. от 18.01.2016г. (а не от 17.01.2016г.) о предоставлении документов (л.д. 66 т.2). Данные обстоятельства подтверждены показаниями свидетеля К.А.М. пояснившей в суде, что заявления о предоставлении ей отпуска от последней не поступало.

Приказа о предоставлении С.Н.А. очередного отпуска продолжительностью 28 дней, представитель истца суду не представил.

Представитель ответчика в суде пояснил, что документы, о которых заявляла истица, работодатель не получал. Приказ о предоставлении очередного отпуска продолжительностью 28 дней не издавал.

При таких обстоятельствах, суд пришел к обоснованному выводу о том, что доводы истца о том, что после выхода из отпуска по уходу за ребенком, она должна была находиться в очередном отпуске продолжительностью 28 дней, который ей обязан был предоставить работодатель согласно ее уведомлений, и как следствие издать приказ о предоставлении ей указанного отпуска, оплатить его и протабелировать период нахождения в нем, не нашли своего объективного подтверждения в суде.

С учетом изложенного, суд первой инстанции обоснованно отказал в удовлетворении требований истца о признании незаконным невыполнения ответчиком обязанности по изданию приказа о предоставлении истице очередного отпуска продолжительностью 28 дней, о признании незаконным невыполнение ответчиком обязанности по своевременной оплате истице очередного отпуска, о взыскании компенсации морального вреда, о признании незаконным невыполнения ответчиком обязанности по отражению в табелях учета рабочего времени в отношении истицы сведений о нахождении ее в очередном отпуске.

Истец просит взыскать с ответчика в ее пользу компенсацию морального вреда в сумме ... рублей за причиненные нравственные страдания, вызванные нарушением ответчиком ООО "ПО СибМашСтрой" требований ст. ст. 84.1, 140 ТК РФ по выплате расчетных денег в день увольнения, и в дальнейшем выплатой их без индексации, то есть без восстановления их покупательской способности.

Разрешая указанные требования суд исходил из следующего.

В соответствии со ст. 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику (ст.

140 ТК РФ), работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

В соответствии со ст. 237 Трудового кодекса РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера, причиненных работнику нравственных страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

Судом установлено, что истцу работодателем выплачена компенсация морального вреда в размере ... рублей за задержку на 2 дня выплаты компенсации за неиспользованный отпуск (платежное поручение от 27.01.2017 г. № ...).

Истцу также выплачено выходное пособие в размере ... рублей в соответствии со ст. 178 ТК РФ, компенсация за несвоевременную выплату данного выходного пособия в размере ... рублей (платежное поручения № ... от 27.01.2017 г.), а также компенсация морального вреда за несвоевременную оплату компенсации при увольнении (выходного пособия) в размере ... рублей (платежное поручение № ... от 27.01.2017 г.).

Принимая во внимание обстоятельства указанные обстоятельства, степень вины ответчика в нарушении трудовых прав истца и причиненных в связи с этим истцу моральных переживаний, а также учитывая требования разумности и справедливости, суд нашел уплаченные работодателем в добровольном порядке суммы компенсации морального вреда в размере ... рублей и ... рублей достаточными, соответствующими размеру компенсации морального вреда, подлежащему взысканию с ответчика в пользу истца, полагая, что данная сумма с учетом, установленных по делу обстоятельств в наибольшей степени отвечает требованиям разумности и справедливости, а также способствует восстановлению

баланса между нарушенными правами истца и мерой ответственности, применяемой к ответчику.

Суд также обоснованно не усмотрел оснований для взыскания в пользу истца компенсации морального вреда в связи с тем, что выплаченные истцу суммы не проиндексированы в связи с инфляцией, исходя из следующего.

В соответствии с абз. 3 п. 55 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 начисление процентов за несвоевременную выплату заработной платы не исключает права работника на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с их обесцениванием вследствие инфляционных процессов.

С учетом изложенного компенсация (проценты) за задержку выплат, предусмотренная ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации, является по своей правовой природе мерой ответственности работодателя, каковой не является индексация суммы задержанного выходного пособия в связи с их "обесцениванием вследствие инфляционных процессов. Индексация в данном случае не ставится в зависимость от вины должника, а представляет собой, механизм, предназначенный для реализации принципа полного возмещения убытков, а именно восстановления покупательской способности невыплаченных в срок сумм.

Поскольку ответчик в пользу истца выплатил компенсацию в соответствии со ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации и, тем самым, восстановил нарушенные права истца, ответчик понес материальную ответственность за допущенные нарушения, оснований для взыскания компенсации морального вреда в связи с обесцениванием задержанных ответчиком к выплате истцу в счет выходного пособия денежных средств в связи с инфляцией, определенной на основании коэффициента инфляции, установленного органами государственной статистики, у суда не имелось.

В соответствии со ст. 84.1 ч. 4-6 ТК РФ в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

Судом установлено, что 31.10.2016 г., в день увольнения, работодатель уведомил С.Н.А. о необходимости явиться в отдел кадров ООО "ПО СибМашСтрой" за трудовой книжкой либо дать письменное согласие на отправку ее по почте (л.д. 69). Данное уведомление направлено С.Н.А. ценным письмом с описью вложения почтой 31.10.2016 г. (л.д. 70).

За трудовой книжкой ... не явилась. Ответа от ... о согласии ее направить ей трудовой книжки почтой, не последовало.

Данное согласие направить трудовую книжку последовало только в ходе рассмотрения дела судом 01.02.2017 г.

В соответствии с требованием ... трудовая книжка направлена последней 06.02.2017 г. (л.д. 142 т. 2).

Указанные обстоятельства подтверждены представленными доказательствами в материалы дела, а также пояснениями свидетеля К.А.М.

При этом, приложенный к апелляционной жалобе акт о вскрытии почтового отправления, согласно которому в нем трудовой книжки не было, выводов суда не опровергает, поскольку, не свидетельствует о вскрытии именно того отправления, которым работодатель направил истцу трудовую книжку.

Принимая во внимание, что работодатель выполнил свою обязанность по направлению уведомления о явке за трудовой книжкой либо дать согласие о направлении ее почтой, предусмотренной ст. 84.1 ч. 6 ТК РФ, суд пришел к правильному выводу о том, что со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Как указывалось выше, 16.08.2016 г. за № ... С.Н.А. направлено уведомление о предстоящем изменении условий трудового договора.

Указанное уведомление направлено С.Н.А. письменно ценным письмом с описью вложения 16.08.2016 г.

16.08.2016 г. С.Н.А. по средствам электронной почты уведомила работодателя, что она с 18.08.2016 г. находится на листке нетрудоспособности (л.д. 32 т.1). С.Н.А. попросила представить ей документы в соответствии с уведомлением от 16.08.2016 г. № ...

Таким образом, исходя из установленных фактических обстоятельств дела, судебная коллегия приходит к выводу, что С.Н.А. была уведомлена об изменении условий заключенного с ней трудового договора от 02.06.2014 г.

29.08.2016 г. за № ... С.Н.А. вновь была уведомлена, что по причинам, связанным с изменением организационных условий труда, а именно: перераспределение обязанностей между структурными подразделениями и должностными лицами, будут изменены условия заключенного с ней трудового

договора от 02.06.2014 г. (л.д. 34 т.1). Данное уведомление идентично уведомлению от 16.08.2016 г.

Указанное уведомление направлено С.Н.А. письменно ценным письмом с описью вложения 29.08.2016 г. (л.д.42 т. 1). В указанном письме также содержались проект дополнительного соглашения к трудовому договору, должностная инструкция, приказ генерального директора от 01.06.2016 г. № ...

Письма С.Н.А. направлены по адресу ее регистрации в г. Кемерово, ул. ... , ... корпус ... , кв ... и на Новокузнецкий почтамт до востребования.

01.09.2016 г. письма с аналогичным вложением повторно направлены С.Н.А. (л.д. 43 т. 1).

Таким образом, С.Н.А. была повторно уведомлена об изменении условий заключенного с ней трудового договора от 02.06.2014 г., с предоставлением требуемых ею документов.

Установленные фактические обстоятельства свидетельствуют о выполнении работодателем, возложенной на него законом обязанности по письменному уведомлению о предстоящих изменениях условий трудового договора, в которых указываются также последствия отказа от работы в изменившихся условиях и гарантии и компенсации, предусмотренные работникам, при увольнении в связи с отказом от такой работы.

При таких обстоятельствах, оснований признавать уведомление от 29.08.2016 г. за № ... об изменении определенных сторонами условий трудового договора, у суда не имелось.

Доводам истца о том, что уведомление незаконно, поскольку направлено в период нахождения в очередном отпуске, судом дана надлежащая оценка, с которой судебная коллегия согласна.

Как указано выше, что истец в очередном отпуске после окончания отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет, не находилась, кроме того, действующее трудовое законодательство не содержит каких-либо запретов на уведомление работника в периоды его отпуска или временной нетрудоспособности, работодатель вправе произвести такое уведомление и в указанные периоды.

Более того, на предложение работодателя сообщить находится ли С.Н.А. на листке нетрудоспособности, а также представить оригинал закрытого листка нетрудоспособности, направленного С.Н.А. электронной почтой, последняя, продублировав ответ от 31.08.2016 г., сообщила о закрытии листка нетрудоспособности 29.08.2016 г. Сообщений о нахождении на листке нетрудоспособности в иные периоды С.Н.А. работодателю не представлено, выходов на работу не установлено, сообщений о согласии выполнять работу в новых условиях, объяснений о причинах не выхода на работу также не представлено.



20.09.2016 г. работодатель потребовал от С.Н.А. письменных объяснений отсутствия на рабочем месте с 30.08. по 19.09.2016 г. с 08 часов до 17 часов (л.д. 45 т. 1).

Вышеуказанные документы были направлены С.Н.А. почтой ценным письмом с описью вложения 21.09.2016 г. (л.д. 62 т. 1).

О получении указанных документов свидетельствует содержание заявления С.Н.А. от 23.09.2016 г. (л.д. 81 т. 1).

27.09.2016 г. С.Н.А. работодателем вновь направлено сообщение с просьбой предоставления информации о возможном ее нахождении на листке нетрудоспособности, а также об уведомлении работодателя о своем согласии либо несогласии с изменениями условий трудового договора от 02.06.2016 г. (л.д. 64 т. 1).

Мотивируя свои требования представитель истца представил суду, якобы направленные ответчику заявления от 04.10.2016 г., из содержания которого усматривается, что С.Н.А. больна (л.д. 20 т. 2), заявление С.Н.А. от 03.10.2016 г. о согласии ее на изменение условий трудового договора с согласием переехать из г. Кемерово в г. Новокузнецк (л.д. 19 т. 2), опись вложения отправленной 04.10.2016 г. корреспонденции, в которой находились указанные заявления, а также листок нетрудоспособности за период с 18.08.2016 г. по 29.08.2016 г. и заявление от 12.09.2016 г. об отпуске (л.д. 21 т. 2).

Суд критически отнесся к представленным документам, ввиду следующего.

"Заявление С.Н.А. от 12.09.2016 г." в материалы дела не представлено, в соответствии с чем, невозможно сделать вывод, о чем данное заявление. Также не представлен и листок нетрудоспособности за период 18.08.2016 г. по 29.08.2016 г.

Кроме того, как следует из описи вложений, на ней отсутствует почтовый идентификатор, а также данные оператора (должность, фамилия), который принял от отправителя корреспонденцию, что является нарушением Порядка приема и вручения внутренних регистрируемых почтовых отправлений, утвержденных Приказом ФГУП "Почта России" №114-п от 17.05.2012 г. (л.д. 86-96 т. 2).

Как следует из ответа начальника Новокузнецкого участка курьерской доставки ОСД УФПС КО Новокузнецкий филиал ФГУП "Почта России" на за период с 04.10.2016 г. по 05.10.2016 г. прием отправлений от С.Н.А. в адрес ответчика не осуществлялся (л.д. 107-108,109-110, 111, 113 т. 2).

Представителем истца в суд представлены листки нетрудоспособности истицы за периоды с 07.10.2016 г. по 18.10.2016 г. (л.д. 27), с 19.10.2016 г. по 26.10.2016 г. (л.д. 28), с 27.10.2016 г. по 03.11.2016 г (л.д. 29), якобы направленные работодателю 18.11.2016 г., в подтверждение чего представлена опись вложения в письмо на адрес работодателя.

Вместе с тем, как следует из пояснений представителя ответчика в суде фактически почтовым отправлением от 18.11.2016 г. за №ЕР 11625705 полученным ответчиком 23.11.2016 г. истица отправила заявление от 17.11.2016 г. о предоставлении документов (л.д. 25, л.д.64 т. 2, л.д.126 т. 2), что подтверждаются журналом входящей корреспонденции (л.д. 61-65 т. 2, л.д. 68-75 т. 2), а также показаниями свидетелей К.А.М., Г.А.Ю.

Таким образом, суд пришел к обоснованному выводу о том, что вышеназванная корреспонденция С.Н.А. ответчику не направлялась, С.Н.А. не предоставила работодателю информацию о ее нахождении на листке нетрудоспособности, а также об уведомлении работодателя о своем согласии либо несогласии с изменениями условий трудового договора от 02.06.2016 г., убедительных и достоверных доказательств обратному, истцом не представлено.

31.10.2016 г. С.Н.А. в течение рабочего дня с 8 часов до 17 часов отсутствовала на рабочем месте, которое с 30.10.2016 г. находится по адресу: Кемеровская область, г. Новокузнецк, ул. ... , д ... , о чем составлен акт (л.д. 66 т. 1).

Из акта от 31.10.2016 г. следует, что по состоянию на 31.10.2016 г. не поступило информации о согласии (несогласии) С.Н.А. продолжать работу в новых условиях (л.д. 67 т. 1).

Приказом от 31.10.2016 г. С.Н.А. директор по юридической и экономической работе уволена по ст. 77 ч. 1 п. 7 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (л.д. 68 т. 1). Уведомлением от 31.10.2016 г. № ... С.Н.А. предложено явиться за трудовой книжкой либо дать письменное согласие на отправку ее по почте (л.д. 69 т. 1).

Уведомлении о прекращении трудового договора от 31.10.2016 г. № ... (л.д. 65 т.1), вместе с уведомлением о необходимости в получении трудовой книжки, с актом об отсутствии информации о согласии (несогласии) продолжить работу в новых условиях, акт отсутствия на рабочем месте, приказ о прекращении трудового договора были направлены С.Н.А. почтой ценным письмом с описью вложения (л.д. 70 т. 1).

Фактически работодатель получил ксерокопии листков нетрудоспособности за период с 07.10.2016 г. по 03.11.2016 г. в суде, после расторжения с истицей трудовых отношений.

Листок нетрудоспособности от 15.08.2016 г. по 29.08.2016 г. ни работодателю, ни суду не представлен.

Иные листки нетрудоспособности (с 07.10.2016 г. по 18.10.2016 г., с 19.10.2016 г. по 26.10.2016 г., с 27.10.2016 г. по 03.11.2016 г.) представлены в суд 02.02.2017г., а не работодателю, и как установлено судом, работодателем в подлиннике не получены до сих пор, в соответствии с чем, не отражение в табелях учета период

нахождения истца на больничном имело место в связи с не информированием С.Н.А. работодателя об этом.

Указанные обстоятельства не свидетельствует об обоснованности заявленных требований истицы о взыскании в ее пользу компенсации морального вреда за причинение ей нравственных страданий вызванных невыполнением ответчиком обязанности по отражению в табелях учета рабочего времени в отношении истицы сведений о нахождении ее на листках нетрудоспособности с 15.08.2016 г. по 29.08.2016 г., с 07.10.2016 г. по 18.10.2016 г., с 19.10.2016 г. по 26.10.2016 г., с 27.10.2016 г. по 03.11.2016 г, поскольку виновные действия работодателя в данной части не установлены.

31.10.2016 г. истекал двухмесячный срок уведомления о предстоящих изменениях определенных сторонами условий договора, в указанный день С.Н.А. не вышла на работу, о причинах невыхода, не сообщила.

Согласия как и несогласия на работу в измененных условиях от С.Н.А. получено не было, в связи с чем, с учетом фактического невыхода истца на работу по месту нахождения ответчика, суд пришел обоснованному выводу о том, что молчание С.Н.А. возможно расценить как отказ от работы в новых условиях.

Исследуя представленные в материалы дела доказательства, суд пришел к выводу, что работодатель доказал отсутствие вакансий на 31.10.2016 г., которые истец мог бы занимать.

Так, согласно штатного расписания, на 2016 г. (л.д. 88-89 т. 1), другая имеющаяся у работодателя работа (как вакантная должность или работа, соответствующая квалификации работника, так и вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья, отсутствовала. Указанные обстоятельства подтверждены также журналом регистрации приказов по личному составу (л.д. 119-129 т. 1), а также журналом регистрации трудовых книжек (л.д. 128-131 т. 1).

Судом дана оценка доводам истцовой стороны в той части, что вакантные должности или иные нижеоплачиваемые работы, С.Н.А. необходимо было предлагать при ее уведомлении, поскольку данные доводы не основаны на нормах трудового права, т.к. при уведомлении истца, последняя не высказала своего желания отказаться от работы, так же как и согласиться, в измененных условиях трудового договора до момента ее увольнения, что в свою очередь заставило бы работодателя предложить ей иные вакансии.

Судом установлено, что вакансии кладовщика и производителя работ были заполнены 25.07.2016 г. и 27.07.2016 г., т.е. еще до выхода истца из отпуска по уходу за ребенком.

Кроме того, согласно представленных истцовой стороной доказательств, С.Н.А. имеет два высших образования: юридическое и экономическое, тогда как по

указанным должностям необходимо иметь высшее или среднее профессиональное образование (техническое), стаж работы по профилю год и три соответственно.

С.Н.А. не имела соответствующего образования, стажа работы по данным профессиям, доказательств обратного суду не представлено.

Доводам истца о том, что ей при увольнении не предложена вакансия сторожа, которую истец могла бы выполнять, в связи с чем порядок увольнения был нарушен, судом дана надлежащая оценка.

Как следует из представленных личных карточек работников Р.Н.Н. (принят на работу сторожем 04.10.2016 г.), К.В.В. (принят на работу сторожем 04.10.2016 г.), У.А.И. (принят на работу сторожем 05.10.2016 г.) работодателем проведена специальная оценка условий труда сторожа в соответствии с ФЗ "О специальной оценке условий труда", в соответствии с реализацией обязанности работодателя по обеспечению безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

Так, в строке 050 предусмотрено, что возможность применения труда женщин для данной должности сторожа не предусмотрена (в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 г. № 162 "Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин", п. 1 (л.д. 190-201 т. 1, л.д. 245-256 т. 1).

Как следует из пояснений в суде представителя ответчика, работа сторожа связана с поднятием и перемещением тяжестей, а именно: тачки с углем для доставки его в котельную.

Доводы жалобы в этой части сводятся к несогласию с оценкой условия труда, однако данное обстоятельство отмену решения не влечет и выводов суда не опровергает, карты специальной оценки условий труда сторожей не признаны недействительными.

Согласно должностной инструкции сторожа, он, в том числе, обязан:

- осуществлять своевременную очистку от снега, льда, мусора кровель, территории общества, складировать снег;
- наблюдает за исправным состоянием котла, дымохода, очищает котел от золы;
- дробит, подносит уголь к котлу, загружает котел;
- чистит топку, удаляет шлак и золу в отведенное место.

Как видно из инструкции, работа сторожа предполагает выполнение низкоквалифицированного, физически тяжелого труда, рабочим местом сторожа является территория общества, т.е. г. Новокузнецк.

Поскольку истец не дал согласия на продолжение работы в прежней должности, но по месту нахождения ответчика, требующей высокой квалификации и предусматривающей более высокую оплату труда, не предполагающей физических нагрузок и вредных факторов труда, доводы жалобы в этой части судебная коллегия расценивает как злоупотребление правом, преследующим цель отмены судебного акта лишь по формальным основаниям.

Заявляя настоящие требования, истец ссылается также на то, что была уволена в период ее временной нетрудоспособности (в период с 27.10.2016 г. по 03.11.2016 г.), а также на то, что она является одинокой матерью, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, в связи с чем, ее увольнение является незаконным.

Суд первой инстанции счел данные доводы необоснованными, с чем судебная коллегия согласна.

Так, согласно ч. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске, за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

В соответствии со ст. 261 ТК РФ расторжение трудового договора с одинокой матерью, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса).

В силу п. 4 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ к увольнению по инициативе работодателя относится увольнение по основаниям, предусмотренным ст. 71 и ст. 81 Трудового кодекса РФ. В свою очередь, увольнение на основании п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ к увольнению по инициативе работодателя законом не отнесено.

Таким образом, требование о запрете увольнения работника в период временной нетрудоспособности, предусмотренное ст. 81 Трудового кодекса РФ, а также увольнения одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, на случаи увольнения по названному основанию не распространяется.

Из положений статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации, а также пункта 60 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации № 2 от 17 марта 2004 года "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" следует, что работник может быть восстановлен на работе только в случае, если увольнение его было произведено без законного основания и (или) с нарушением установленного порядка.

В ходе рассмотрения дела доказательств, свидетельствующих об отсутствии законного основания увольнения истца, равно как и о нарушении порядка ее

увольнения, представлено не было, в связи с чем, суд пришел к правильному выводу об отсутствии оснований для удовлетворения требований о признании незаконным приказа (распоряжение) ответчика ООО "ПО СибМашСтрой" № ... от 31.10.2016 о прекращении – (расторжении) трудового договора (увольнении); восстановлении истца на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Мотивы, по которым суд первой инстанции пришел к такому выводу, приведены в обжалуемом решении и их правильность не вызывает у судебной коллегии сомнений.

Утверждение заявителя жалобы о неправильном применении судом первой инстанции материального закона несостоятельно.

Оценка, суждения и выводы суда первой инстанции относительно имеющихся доказательств и установленных по делу обстоятельств соответствуют требованиям действующего законодательства при его правильном применении.

Иные же, чем у суда первой инстанции, оценка доказательств, обстоятельств и толкования закона заявителем жалобы не свидетельствуют о том, что судом первой инстанции вынесено неправомерное решение.

Доводы жалобы судебная коллегия не может признать состоятельными, поскольку они направлены на переоценку установленных судом обстоятельств. Данные доводы жалобы являлись процессуальной позицией истца, были приведены им в ходе разбирательства дела, являлись предметом рассмотрения в суде, исследованы судом и подробно изложены в постановленном решении. Оснований для переоценки представленных доказательств и иного применения норм материального права у суда второй инстанции не имеется, так как выводы суда первой инстанции полностью соответствуют обстоятельствам данного дела, и спор по существу разрешен верно.

Учитывая изложенное, судебная коллегия считает, что судом первой инстанции правильно применены нормы материального и процессуального права, выводы суда, изложенные в решении, соответствуют обстоятельствам дела и имеющимся в нем доказательствам, в связи с чем, апелляционная жалоба является необоснованной и удовлетворению не подлежит.

При таких обстоятельствах, решение суда с учетом доводов жалобы является законным и обоснованным, оснований для его отмены судебная коллегия не усматривает.

Руководствуясь ч. 1 ст. 327.1, ст. 328 ГПК РФ, судебная коллегия

ОПРЕДЕЛИЛА:

Решение Кузнецкого районного суда г. Новокузнецка от 10 февраля 2017 года в обжалованной части оставить без изменения, апелляционную жалобу – без удовлетворения.

Председательствующий: В.В. Казачков

Судьи: И.В. Хомутова, И.А. Сучкова