

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ СК ПО ГРАЖДАНСКИМ ДЕЛАМ МОСКОВСКОГО
ГОРОДСКОГО СУДА ОТ 04 АПРЕЛЯ 2019 Г. ПО ДЕЛУ № 33-14969/2019

Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда в составе:

- председательствующего судьи Семченко А.В.
- судей Лобовой Л.В, Дегтеревой О.В.
- при секретаре Ильиной Д.М.
- с участием прокурора Ларионовой О.Г.

заслушав в открытом судебном заседании по докладу судьи Дегтеревой О.В, дело по апелляционной жалобе ООО "Ассесмент Тулс" на решение Останкинского районного суда г. Москвы от 18 июля 2018 года, которым постановлено:

Иск удовлетворить частично.

Признать незаконным и отменить приказ № 1-у от 06.04.2018г. о прекращении трудового договора с К, признать увольнение К. незаконным.

Восстановить К. на работе в ООО "Ассесмент Тулс" в должности директора направления индивидуальной оценки с 07 апреля 2018 года.

Взыскать с ООО "Ассесмент Тулс" в пользу К. задолженность по заработной плате в размере 117 794 рублей 12 копеек; средний заработок в размере 48 025 рублей 95 копеек, утраченный заработок за время вынужденного прогула в размере 368 210 рублей 91 копейки, проценты за задержку выплат в размере 9 347 рублей 70 копеек, компенсацию морального вреда в размере 5 000 рублей, в остальной части требований отказать.

Взыскать с ООО "Ассесмент Тулс" в доход бюджета г. Москвы госпошлину в размере 8 934 рублей.

УСТАНОВИЛА:

Истец К. первоначально обратилась в суд с иском к ответчику ООО "Ассесмент Тулс" о взыскании задолженности по заработной плате за период с 16.02.2018 г. по день вынесения судом решения, ссылаясь на невыплату работодателем заработной платы истцу за указанный период времени в отсутствие на то оснований.

В ходе рассмотрения данного дела ответчиком были представлены сведения о прекращении трудового договора с истцом приказом №1-у от 06.04.2018 г. по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, в связи с чем К. подано самостоятельное исковое заявление к ООО "Ассесмент Тулс" о признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании утраченного заработка, компенсации морального вреда.

Указанные гражданские дела на основании определения суда, занесенного в протокол судебного заседания от 15.06.2018 г., объединены в одно производство для совместного рассмотрения.

В обоснование заявленных требований истец ссылаясь на то, что с 21.02.2017г. осуществляла трудовую деятельность в ООО "Ассесмент Тулс" в должности ****, в соответствии с условиями трудового договора осуществляла работу дистанционно, выполняя задания, направляемые работодателем по электронной почте или по телефону, со свободным режимом рабочего времени. 05.02.2018 г. истец получила почтовое уведомление от работодателя от 08.12.2017 г. об изменении условий трудового договора в связи с изменением организационных и технологических условий труда, в котором истцу определялось постоянное рабочее место по адресу: **** и режим рабочего времени на условиях пятидневной рабочей недели продолжительностью 20 часов с двумя выходными днями продолжительностью рабочего дня с 12.00 до 17.00 часов. С изменениями условий трудового договора истец не согласилась, о чем письменно уведомила ответчика 26.03.2018 г., в период с декабря 2017г. по 21.03.2018 г. продолжала дистанционно исполнять свои трудовые обязанности, обусловленные трудовым договором, а также ожидала поступления новых заданий от работодателя. Ввиду того, что ответчиком не в полном объеме выплачена заработная плата за февраль 2018г, истец 21.03.2018 г. направила ответчику уведомление почтой о приостановлении работы на основании ст. 142 Трудового кодекса РФ. Уведомление получено работодателем 27.03.2018 г.

Однако 24.04.2018 г. истец получила по почте копию приказа об увольнении по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора. С приказом об увольнении истец не согласна, считает его незаконным, указывая на то, что в организации ответчика не произошли организационные или технологические изменения условий труда, дающие работодателю право на изменение условий трудового договора с истцом, заключенный сторонами трудовой договор изначально являлся договором о дистанционной работе, поскольку выполнение трудовой функции по должности,

занимаемой истцом, не требует необходимости пребывания работника на стационарном рабочем месте, в связи с чем условия трудового договора с истцом могли быть сохранены. Кроме того, ответчиком нарушен порядок увольнения – истцу не были предложены другие вакансии, имеющиеся у работодателя, не предоставлена информация об их отсутствии, истец не ознакомлена с приказом об увольнении, расчет при увольнении с истцом не произведен. С учетом представленного расчета, истец просила суд признать приказ об увольнении № 1-у от 06.04.2018 г. незаконным; восстановить ее на работе в ранее занимаемой должности; взыскать с ответчика задолженность по заработной плате за период с 16.02.2018 г. по 21.03.2018 г.; средний заработок за период приостановления работы с 21.03.2018 г. по дату увольнения 06.04.2018 г.; утраченный заработок за время вынужденного прогула с 06.04.2018 г.; проценты за задержку выплаты заработной платы; компенсацию морального вреда.

Истец К. и ее представитель по доверенности С. в суде заявленные требования поддержали.

Представитель ответчика по доверенности С. в судебном заседании против исковых требований возражала.

Судом постановлено указанное выше решение, которое по доводам апелляционной жалобы просит отменить ООО "Ассесмент Тулс".

Судебная коллегия, изучив материалы дела, заслушав представителя истца С. представителя ответчика С. заключение прокурора полагавшего решение суда законным и обоснованным и не подлежащим отмене, обсудив доводы апелляционной жалобы не находит оснований для отмены решения суда в соответствии с требованиями ст. 327.1 ГПК РФ, исходя из следующего.

При рассмотрении дела в суде первой инстанции установлено, что 21.02.2017 г. между ООО "Ассесмент Тулс" и К. заключен трудовой договор № 01/АТ, согласно которому истец принята на должность ***. Рабочее место определено по месту нахождения работника (п. 1.2). Указанный трудовой договор является договором о дистанционной работе работника (п.1.3). При этом, согласно п. 3.2.2, работодатель обязался предоставить работнику работу в соответствии с условиями заключенного трудового договора. Пунктом 4.2. трудового договора установлено, что работник самостоятельно устанавливает режим рабочего времени и времени отдыха.

За выполнение трудовой функции работнику установлен оклад в размере *** рублей (п. 5.2).

Из справки 2-НДФЛ от 28.03.2018 г. следует, что работнику К. начислена и выплачена заработная плата за январь 2018 г. в размере *** рублей, за февраль 2018 г. – в размере **** рублей.

04.12.2017 г. генеральным директором ООО "Ассесмент Тулс" издан приказ о структурной реорганизации, в соответствии с п. 1 которого с 12.02.2018г. принято решение создать в ООО "Ассесмент Тулс" новое структурное подразделение -

Департамент развития направления индивидуальной оценки в составе двух штатных единиц: ****, консультант. Место нахождения Департамента: ***. В рамках реорганизации должность директора индивидуальной оценки, занимаемая истцом, переведена на стационарное рабочее место (п. 7).

08.12.2017 г. на имя К. генеральным директором ООО "Ассесмент Тулс" составлено уведомление об изменении определенных сторонами условий трудового договора, которым работнику сообщается, что по истечении двух месяцев с момента получения уведомления вносятся следующие изменения в трудовой договор: рабочее место располагается по адресу: ****; работнику устанавливается пятидневная рабочая неделя, продолжительностью 20 часов, продолжительность рабочего дня 4 часа с перерывом для отдыха и питания 1 час; п. 1.3, 2.4, 2.4.1, 2.4.3, 3.2.8 договора подлежат исключению.

Уведомление направлено истцу путем направления телеграммы, электронным письмом, почтовым отправлением, что истцом в суде не оспаривалось.

Согласно акта от 15.12.2017 г. видно, что К. отказалась подтвердить факт получения уведомления об изменении условий трудового договора, с которым она ознакомилась по электронной почте ***.

Вместе с тем, в суде первой инстанции истец не оспаривала факт получения указанного уведомления по электронной почте 15.12.2017 г. Однако, как пояснила истец, уведомление в форме электронного письма она сочла ненадлежащим способом уведомления работника, почтовое же уведомление было ею получено только 05.02.2018 г.

Как указывала истец в суде первой инстанции, в период до 21.03.2018 г. она продолжала дистанционно исполнять свои трудовые обязанности, обусловленные трудовым договором, а также ожидала поступления новых заданий от работодателя.

В подтверждение указанных обстоятельств истцом представлены отчет о проделанной работе согласно поручениям ответчика за период с 05 по 19 февраля 2018 г., направленный в адрес ответчика 07.03.2018 г. посредством электронной почты и Почты России, а также отчет о проделанной работе за период с 20.02.2018 г. по 21.03.2018 г.

Письмом от 13.03.2018 г. истец сообщила ответчику о неполной выплате заработной платы за февраль 2018 г.

Письмом от 21.03.2018 г. связи с невыплатой заработной платы за февраль 2018г. истец уведомила ответчика о приостановлении работы на основании ст. 142 Трудового кодекса РФ с 21.03.2018 г. Уведомление получено ответчиком 27.03.2018 г.

ООО "Ассесмент Тулс" за период с 16.02.2018 г. по 06.04.2018 г. составлены акты об отсутствии на рабочем месте директора направления индивидуальной оценки К.

Письмом от 26.03.2018 г. истец выразила отказ от работы в изменившихся условиях, а также сообщила об отсутствии оснований для изменения условий трудового договора.

Приказом № 1-у от 06.04.2018 г. трудовой договор № 01/АТ от 21.02.2017 г. расторгнут, К. уволена по основаниям п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора).

16.04.2018 г. приказ №1-у от 06.04.2018 г. направлен К. по почте.

Согласно положениям 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 настоящим 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.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса.

Как разъяснено в п. 21 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", разрешая дела о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми был прекращен по пункту 7 части первой статьи 77 Кодекса (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора), либо о признании незаконным изменения определенных сторонами условий трудового договора при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (статья 74 ТК РФ), необходимо учитывать, что исходя из статьи 56ГПК 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 коллективного договора, соглашения. При отсутствии таких доказательств прекращение трудового договора по пункту 7 части первой статьи 77 Кодекса или изменение определенных сторонами условий трудового договора не может быть признано законным.

В соответствии со ст. 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случае незаконного увольнения.

Разрешая требования истца о взыскании задолженности по заработной плате за период с 16.02.2018 г. и среднего заработка за период приостановления работы, суд первой инстанции исходил из следующего.

В силу абз. 5 ч. 1 ст. 21 ТК РФ работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

В силу ст. 142 Трудового кодекса РФ в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Согласно п. 5.3. трудового договора, заработная плата выплачивается работнику 5 числа месяца, следующего за отработанным (окончательный расчет за месяц).

Заработная плата в размере, определенном трудовым договором, истцу за февраль 2018 г. не выплачена, о причинах невыплаты в нарушение ст. 136 Трудового кодекса РФ ответчик истцу не сообщил, в связи с чем истец была вправе в установленном порядке приостановить работу начиная с 21.03.2018г. Вместе с тем, письменное уведомление о приостановлении работы получено ответчиком только 27.03.2018г, именно с указанной даты у истца возникли законные основания отсутствовать на рабочем месте (не выполнять работу).

Установленный истцу должностной оклад составляет *** рублей, средний дневной заработок, согласно представленному работодателем расчету составляет *** рублей. Указанный расчет судом первой инстанции проверен и судом апелляционной инстанции признается обоснованным. В феврале 2018 г. истцу выплачено *** рублей. С 16.02.2018 г. заработная плата истцу не начислялась.

С учетом изложенного, с ответчика в пользу истца суд первой инстанции правомерно взыскал задолженность по заработной плате за период с 16.02.2018 г. по 21.03.2018г. в размере *** рублей; а также средний заработок в связи с приостановлением работы за период с 27.03.2018 г. по дату увольнения 06.04.2018 г. (включительно) в размере *** рублей, произведенный судом расчет ответчиком в жалобе не опровергнут.

При этом суд первой инстанции обосновано правильно посчитал несостоятельными доводы ответчика о том, что истец в указанный период времени без уважительных причин отсутствовала на рабочем месте, в связи с чем заработная плата ей не начислялась, поскольку по смыслу ст. 74 Трудового кодекса РФ в период со дня уведомления работника о предстоящих изменениях условий трудового договора и до его увольнения по основанию п. 7 части первой статьи 77 ТК РФ работник осуществляет трудовую деятельность на прежних условиях, то есть в данном случае дистанционно, в связи с чем истец в указанный период времени не была обязана присутствовать в офисе ответчика на стационарном рабочем месте. Кроме того, ответчик, в нарушение условий трудового договора не предоставлял истцу работу, не направлял никаких заданий, препятствуя истцу тем самым исполнять свои трудовые обязанности.

Установив задолженность по заработной плате, суд верно взыскал в пользу истца компенсацию за несвоевременную выплату в соответствии со ст. 236 ТК РФ в размере *** рублей.

Разрешая требования истца о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе и взыскании утраченного заработка, суд первой инстанции исходил из следующего.

Из трудового договора истца следует, что истец принята на работу на должность ***. Трудовой договор является договором о дистанционной работе работника. Работник осуществляет свои трудовые обязанности по месту своего нахождения, работник самостоятельно устанавливает режим рабочего времени и времени отдыха. Работник имеет право на предоставление работы, а работодатель обязан ее предоставлять, а также вправе контролировать выполнение работником его трудовых обязанностей.

Из представленных суду первой инстанции приказа от 04.12.2017 г. "О структурной реорганизации" и уведомления работнику следует, что необходимость изменения условий трудового договора обусловлена созданием работодателем рабочих мест по месту нахождения организации и утверждением новых Правил внутреннего трудового распорядка с целью оптимизации рабочего процесса и повышения

эффективности деятельности организации. С этой целью с 12.02.2018 г. в организации ответчика создано новое структурное подразделение – Департамент развития направления индивидуальной оценки в составе двух штатных единиц: **** и консультант; определено место нахождения созданного Департамента по адресу: ****; из Правил внутреннего трудового распорядка исключены пункты, касающиеся дистанционной работы; дистанционный работник, замещающий должность **** (истец), переводится на стационарное рабочее место без изменения трудовой функции.

Как следует из пояснений представителя ответчика, данного в суде первой инстанции, штатного расписания, вновь введенная должность консультанта Департамента развития направления индивидуальной оценки является подчиненной по отношению к должности **** вновь созданного Департамента.

При указанных обстоятельствах, суд апелляционной инстанции соглашается с выводами суда первой инстанции о том, что в связи с приведенными изменениями условий труда фактически изменялась трудовая функция истца, поскольку в ее подчинение передавался работник – консультант. Трудовая функция в виде осуществления руководства подчиненным работником ранее у истца отсутствовала.

Кроме того, из представленных ответчиком доказательств не следует, что определенные сторонами условия трудового договора на условиях дистанционной работы не могли быть сохранены, поскольку заключенный с истцом трудовой договор изначально являлся договором о дистанционной работе, осуществляемая истцом ранее трудовая функция не требовала ее присутствия в офисе работодателя, поэтому, если трудовая функция истца по результатам реорганизационных мероприятий оставалась неизменной, то доказательств возникновения необходимости присутствия истца в офисе на стационарном рабочем месте - ответчиком ни суду первой инстанции, ни суду апелляционной инстанции не представлено.

Кроме того, судом установлено, что при увольнении истцу не была предложена для замещения вновь созданная вакантная должность консультанта, являющаяся нижестоящей по отношению к должности истца.

Изложенное выше позволило суду первой инстанции прийти к выводу о том, что изменение определенных сторонами условий трудового договора не имеет связи с изменением организационных или технологических условий труда в организации ответчика, не являлось необходимым, истцу могли быть сохранены прежние

условия труда, работодатель изменил трудовую функцию истца, не предложил истцу имеющуюся вакантную должность, в связи с чем прекращение трудового договора по пункту 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ не может быть признано законным, приказ о расторжении трудового договора по указанному основанию подлежит отмене, а истец – восстановлению на работе в ранее занимаемой должности со дня увольнения.

В связи с восстановлением на работе истца, с ответчика в пользу истца судом правомерно взыскан в порядке ст. 394 ТК РФ заработок за период вынужденного прогула с 07.04.2018 г. по 18.07.2018 г. в размере *** рублей из расчета среднедневного заработка *** руб. представленного суду ответчиком, компенсация морального вреда в размере определенном судом.

Учитывая требования закона и установленные судом обстоятельства, суд правильно разрешил возникший спор, а доводы, изложенные в апелляционной жалобе, являются необоснованными, направлены на иное толкование норм действующего законодательства, переоценку собранных по делу доказательств и не могут служить основанием для отмены решения суда.

Доводы апелляционной жалобы, по своей сути, повторяют возражения ответчика на исковые требования, являлись предметом исследования суда и обоснованно были признаны несостоятельными. Данные доводы направлены на переоценку выводов суда и исследованных судом доказательств, что в силу требований ст. 330 ГПК РФ не является основанием для отмены решения.

На основании изложенного, руководствуясь ст. ст. 328, 329, 330 ГПК РФ судебная коллегия

ОПРЕДЕЛИЛА:

Решение Останкинского районного суда г. Москвы от 18 июля 2018 года оставить без изменения, апелляционную жалобу ООО "Ассесмент Тулс" – без удовлетворения.

Председательствующий: Семченко А.В.

Судьи: Лобовой Л.В., Дегтеревой О.В.