

МОСКОВСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД
АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ
от 5 мая 2022 г. по делу № 33-11047/2022

Судья Хуснетдинова А.М.

Номер дела в 1 инстанции № 2-2957/2021

Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда в составе председательствующего Мызниковой Н.В.

и судей Заскалько О.В., Жолудовой Т.В.

с участием прокурора Мещерякова И.С.,

при ведении протокола судебного заседания помощником судьи Джемгировым М.Э., заслушав в открытом судебном заседании по докладу судьи Заскалько О.В. дело по апелляционной жалобе истца фио на решение Останкинского районного суда города Москвы от 8 октября 2021 года, которым постановлено:

ФИО в удовлетворении исковых требований к наименование организации о восстановлении на работе, взыскании денежных средств, компенсации морального вреда - отказать.;

установила:

ФИО ФИО обратился в суд с иском к ответчику наименование организации о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за период вынужденного прогула в размере сумма и компенсации морального вреда, с учетом уточнения иска в порядке ст. 39 Гражданского процессуального кодекса РФ.

В обоснование заявленных требований, истец ФИО ФИО указал, что работал в должности финансового директора у ответчика на основании трудового договора от дата № 3-18. дата был уволен на основании п. 3 ст. 77 ТК РФ. Решением Пресненского районного суда г. Москвы от 02.10.2020 восстановлен на работе в наименование организации в должности финансового директора. дата работодатель издал приказ № 11-лс, которым восстановил истца на работе с дата, то есть с задержкой на один день. Однако, несмотря на издание приказа о восстановлении его на работе, фактически к работе его не допустили, рабочее место не предоставили. дата истец направил ответчику заявление об увольнении по собственному желанию с дата. Однако, появившись в офисе ответчика дата, им был получен приказ от дата об увольнении с занимаемой должности по п. 6 ст. 81 ТК РФ за прогул. Полагая приказ об увольнении с дата незаконным, права - нарушенными, истец обратился в суд с данным иском.

Судом постановлено приведенное выше решение, об отмене которого просит истец ФИО ФИО, по доводам апелляционной жалобы ссылаясь на нарушение судом норм материального и процессуального права, несоответствие выводов суда фактическим обстоятельствам дела.

Полагая возможным рассмотрение дела в отсутствие надлежаще извещенного о дате времени и месте рассмотрения поданной им апелляционной жалобы истца, в соответствии со ст. 167 Гражданского процессуального кодекса РФ, изучив материалы дела, заслушав объяснения представителей ответчика ф.и.о., ф.и.о., которые возражали против доводов апелляционной жалобы, заслушав заключение прокурора, полагавшего решение суда законным и обоснованным, проверив законность и обоснованность постановленного по делу решения в соответствии с частью 1 статьи 327.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации в пределах доводов апелляционной жалобы, обсудив доводы жалобы, судебная коллегия приходит к выводу об отсутствии оснований для отмены решения суда.

В соответствии с частью 1 статьи 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации основаниями для отмены или изменения решения суда в апелляционном порядке являются: неправильное определение обстоятельств, имеющих значение для дела; недоказанность установленных судом первой инстанции обстоятельств, имеющих значение для дела; несоответствие выводов суда первой инстанции, изложенных в решении суда, обстоятельствам дела; нарушение или неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

Согласно положениям ст. 81 ТК РФ (пп. "а" п. 6 ч. 1.): трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя: в случае прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

В соответствии с разъяснениями, содержащимися в п. 39 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" если трудовой договор с работником расторгнут по подпункту "а" пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ за прогул, необходимо учитывать, что увольнение по этому основанию, в частности, может быть произведено: а) за невыход на работу без уважительных причин, т.е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены).

Судом первой инстанции установлено и следует из материалов дела, ФИО ФИО работал в должности финансового директора у ответчика на основании трудового договора с дата. дата истец был уволен на основании п. 3 ст. 77 ТК РФ.

02.10.2020 решением Пресненского районного суда г. Москвы ФИО ФИО восстановлен на работе в прежней должности финансового директора. Решение суда в части восстановления на работе подлежит немедленному исполнению. Дело рассмотрено судом с участием истца ф.и.о.

дата работодатель наименование организации издал приказ № 11-лс, которым истец ФИО ФИО восстановлен на работе с дата.

Судом установлено, что истец к работе в должности финансового директора после восстановления его на основании решения Пресненского районного суда г. Москвы от дата не приступил.

Ответчик уведомил истца о готовности рабочего места.

дата истец ознакомился с приказом от дата, явился на работу. Однако заявил, что его не устраивает предоставленное ему рабочее место, покинул рабочее место до конца рабочего дня.

дата истец отсутствовал на рабочем месте в течение всего рабочего дня.

дата истец явился на рабочее место, до окончания рабочего дня покинул рабочее место.

С дата истец на работу не являлся.

дата ответчик направил в адрес истца письмо, где сообщил работнику о благоприятных условиях труда и соответствии предоставленного ему рабочего места условиям трудового договора и санитарно-техническим нормам, с учетом результатов проведенной аттестации рабочих мест.

дата ФИО ФИО обратился в Пресненский районный суд города Москвы (дело № 02-1118/2021) с иском о взыскании с ответчика среднего заработка за период задержки исполнения решения от 02.10.2020 по делу № 2-5205/2020 о восстановлении истца на работе, в порядке ст. 396 ТК РФ. Истцом ФИО заявлены требования о взыскании с ответчика среднего заработка за период с дата до дата. Решением суда иск удовлетворен частично, суд установил, что решение суда в части восстановления на работе подлежало немедленному исполнению, таким образом, истец должен был быть допущен к работе в первый рабочий день - с дата, а не с дата, таким образом, судом в пользу фио взыскан средний заработок за 1 день задержки дата. В удовлетворении остальной части иска отказано. Решение суда вступило в законную силу.

Таким образом, из материалов дела следует, что в период с дата по дата истец появился в офисе два раза дата на несколько часов и в день увольнения.

Обращаясь в суд с данным иском, в обоснование отказа приступить к работе, истец ФИО ФИО ссылаясь на непредставление ему рабочего места. При этом, под непредставлением ему рабочего места истец указал на выделение ему работодателем рабочего места (стол, стул, оргтехника) в помещении типа "опенспейс", в то время, как по мнению истца, ему должно быть выделено другое отдельное помещение (место в кабинете юридического отдела или перевод на дистанционную работу), что обусловлено должностным функционалом истца, касающегося постоянного сопровождения финансовых вопросов организации.

Приказом работодателя наименование организации от дата № 01-у ФИО ФИО уволен с должности финансового директора за прогул на основании п. п. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ. Основанием издания приказа указаны: акты и уведомления об отсутствии на рабочем месте с дата по дата.

Судом установлено и подтверждается материалами дела, истец ФИО ФИО отсутствовал на рабочем месте в период после восстановления его на работе с дата по дата, что подтверждается актами об отсутствии фио на рабочем месте и не оспаривается истцом.

Объяснения по факту отсутствия истца на рабочем месте у него затребованы и даны истцом.

Исследуя доводы истца об уважительности причин отсутствия на рабочем месте,

которые, по мнению истца, обусловлены неисполнением ответчиком решения Пресненского районного суда г. Москвы от дата, суд пришел к выводу, что указанное решение ответчиком надлежаще исполнено, истец в должности восстановлен, доступ к исполнению должностных обязанностей истцу работодателем обеспечен.

Отклоняя доводы истца о том, что предоставленное ему рабочее место является ненадлежащим, на что также указано истцом как на причину прекращения выхода на работу, суд исходил из того, что трудовой договор истца не содержит условий о конкретном рабочем месте истца и об особых требованиях к нему. Предоставленное истцу рабочее место аттестовано и по результатам специальной оценки условий труда, позволяло истцу, так же как и другим сотрудникам, выполнять свои рабочие обязанности.

Доводы истца о том, что работодатель должен был перевести его на режим дистанционной работы, судом отклонены, принимая во внимание, что перевод работника на дистанционный режим работы является правом, а не обязанностью работодателя, возможен по обоюдному согласию сторон в соответствии со ст. 72 Трудового кодекса РФ.

Доводы истца о том, что предоставленное ему рабочее место не находилось под контролем работодателя, также исследованы судом и отклонены, поскольку из представленных в дело доказательств следует, что указанное рабочее место находилось в помещениях, принадлежащих на праве собственности компании, входящей в одну группу компаний с работодателем и объединенных общим собственником, что, наряду с размещением рабочих мест других сотрудников, оргтехники и документации, свидетельствует о наличии контроля работодателя за рабочим местом истца.

С учетом изложенного, суд первой инстанции не усмотрел оснований для признания причин отсутствия истца на рабочем месте в период с дата по дата уважительными, и квалифицировал их как прогул.

Разрешая спор на основании установленных по делу обстоятельств с учетом собранных по делу письменных доказательств, объяснений сторон, руководствуясь положениями ст. ст. 15, 21, 22, 56, 72, 81, 84, 1, 91, 192, 193 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", суд первой инстанции пришел к правильному выводу об отказе в удовлетворении требований истца о признании незаконным приказа от дата № 01-у об увольнении и о восстановлении на работе, при этом обоснованно исходил из того, что имел место длительный прогул, после восстановления истца на работе истец на работу не выходил, отсутствовал на рабочем месте с дата по дата, по неуважительной причине, и у работодателя имелись основания для применения к истцу дисциплинарного взыскания в виде увольнения; порядок увольнения истца, установленный ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации, соблюден, поскольку до увольнения от истца были истребованы объяснения, которые он представил, увольнение произведено не позднее одного месяца со дня обнаружения прогула и соответственно не позднее шести месяцев со дня совершения проступка; при наложении взыскания работодателем в соответствии с ч. 5 ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Оснований не согласиться с обоснованностью и правомерностью указанных выводов суда апелляционной инстанции не имеется, поскольку разрешая спор, суд первой инстанции

правильно определил юридически значимые обстоятельства, характер спорных правоотношений, к которым применил нормы материального права, их регулирующие.

Отказывая в удовлетворении исковых требований о взыскании компенсации морального вреда, руководствуясь абзацем 14 части 1 статьи 21 и статьи 237 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 151 Гражданского кодекса Российской Федерации, пунктом 2 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации "Некоторые вопросы законодательства о компенсации морального вреда" от дата № 10, суд обоснованно исходил из того, что основанием для взыскания такой компенсации являются установленные факты нарушения прав работника неправомерными действиями или бездействиями работодателя, между тем такие обстоятельства при рассмотрении дела установлены не были, в связи с чем, в удовлетворении требований о взыскании компенсации морального вреда судом правомерно отказано.

Доводы апелляционной жалобы истца о несоблюдении работодателем предусмотренных ст. 192 ТК РФ сроков привлечения его к дисциплинарной ответственности, исходя из даты увольнения дата, своего подтверждения по делу не нашли.

Как следует из материалов дела, направленные работодателем в адрес истца акты об отсутствии на рабочем месте фио за период с дата по дата, а также требование о предоставлении объяснений получены им дата (ПИ №...). Таким образом, последним днем для реализации работником права на дачу объяснений являлся дата, однако объяснения представлены не были, при этом дата истцом направлено заявление об увольнении с дата, полученное работодателем после издания приказа об увольнении за прогул.

Таким образом, учитывая то обстоятельство, что со стороны работника имел место длительный прогул с дата по дата, порядок применения дисциплинарного взыскания в соответствии со ст. 192 Трудового кодекса РФ за прогул истца, имевший место в период с дата до дата, работодателем соблюден и у ответчика имелись законные основания для издания приказа от дата № 01-у об увольнении ФИО. за прогул в соответствии п. п. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Довод апелляционной жалобы истца о несоответствии решения суда требованиям части 1 статьи 195 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, несостоятелен, поскольку решение суда принято при точном соблюдении норм процессуального права и в полном соответствии с нормами материального права, которые подлежат применению к данному правоотношению; имеющие значение для дела обстоятельства подтверждены исследованными судом доказательствами, удовлетворяющими требованиям закона об их относимости и допустимости, (статьи 55, 59 - 61, 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации), решение содержит исчерпывающие выводы суда, вытекающие из установленных обстоятельств.

Учитывая требования закона и установленные по делу обстоятельства, суд первой инстанции правильно разрешил возникший спор, а доводы, изложенные в апелляционной жалобе, по сути, повторяют позицию истца, изложенную в ходе рассмотрения дела судом первой инстанции и которым судом была дана надлежащая правовая оценка, являются несостоятельными, направлены на иное толкование норм действующего законодательства, переоценку собранных по делу доказательств, не содержат фактов, которые не были проверены и не учтены судом при рассмотрении дела и имели бы юридическое значение для вынесения судебного акта по существу, влияли бы на обоснованность и законность

судебного решения, либо опровергали бы изложенные выводы, в связи с чем не могут служить основанием для отмены решения суда.

Нарушений норм материального и процессуального права, повлекших вынесение незаконного решения, судебной коллегией не установлено.

При таком положении судебная коллегия полагает, что решение суда первой инстанции является законным, обоснованным, оснований для отмены или изменения решения суда в апелляционном порядке, предусмотренных статьей 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, не усматривает.

На основании изложенного, руководствуясь ст. ст. 328, 329 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

определила:

Решение Останкинского районного суда города Москвы от 8 октября 2021 года - оставить без изменения, апелляционную жалобу истца - без удовлетворения.