



КонсультантПлюс

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 17.12.2020 N 33-24116/2020 по делу N 2-2876/2020

Категория спора: Защита прав и интересов работника.

Требования работника: 1) О признании незаконным и отмене приказа о расторжении трудового договора; 2) О восстановлении на работе; 3) О взыскании оплаты за вынужденный прогул; 4) О взыскании компенсации морального вреда.

Обстоятельства: Работник не согласен с прекращением с ним трудового договора на основании п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора).

Решение: 1) Удовлетворено; 2) Удовлетворено; 3) Удовлетворено; 4) Удовлетворено в части.

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

www.consultant.ru

Дата сохранения: 03.05.2021

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ от 17 декабря 2020 г. N 33-24116/2020

Судья: Никитина Н.А.

Судебная коллегия по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда в составе:

Председательствующего Барминой Е.А.

судей Витушкиной Е.А.

Ягубкиной О.В.

с участием прокурора Турченюк В.С.

при секретаре Ч.

рассмотрела в открытом судебном заседании 17 декабря 2020 г. гражданское дело N 2-2876/2020 по апелляционной жалобе ООО Компания "СИМПЛ-СПб" на решение Петроградского районного суда Санкт-Петербурга от 5 октября 2020 г. по иску И.В.И. к ООО Компания "СИМПЛ-СПб" о защите трудовых прав, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда

Заслушав доклад судьи Барминой Е.А., выслушав объяснения истца И.В.И., представителя истца - Ш., представителя ответчика - С., заключение прокурора Турченюк В.С., судебная коллегия

установила:

И.В.И. обратилась в суд с иском к ООО Компания "СИМПЛ-СПб", в котором просила признать незаконным и отменить приказ N... от 8 июня 2020 г. о расторжении трудового договора с И.В.И.; восстановить истца в должности менеджера отдела учета и поддержки операций; взыскать с ответчика в пользу истца заработную плату за время вынужденного прогула за период с 9 июня 2020 г. по день вынесения решения суда, компенсацию морального вреда в размере 50 000 руб., ссылаясь в обоснование иска на то, что она состояла с ответчиком в трудовых отношениях, занимала должность менеджера отдела учета и поддержки операций. 8 июня 2020 г. истец была незаконно уволена в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с чем, полагая свои трудовые права нарушенными, обратилась в суд с настоящим иском.

Решением Петроградского районного суда Санкт-Петербурга от 5 октября 2020 г. исковые требования И.В.И. удовлетворены частично; суд признал незаконным и отменил приказ ООО "Компания СИМПЛ-СПб" N... от 8 июня 2020 г. о расторжении трудового договора с И.В.И., восстановил истца на работе в должности менеджера отдела учета и поддержки операций с 9 июня 2020 г.; с ответчика в пользу истца взыскана заработная плата за время вынужденного прогула за

период с 9 июня 2020 г. по 5 октября 2020 г. в размере 201 261 руб. 50 коп., компенсацию морального вреда в размере 20 000 руб.; в удовлетворении остальной части иска отказано; также с ответчика взыскана в доход бюджета Санкт-Петербурга государственная пошлина в размере 5 513 руб.; указано на немедленное исполнение решения суда в части восстановления на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула в течение трех месяцев.

В апелляционной жалобе ответчик ООО "Компания СИМПЛ-СПб" ставит вопрос об отмене решения суда ввиду его незаконности и необоснованности, ссылаясь на нарушение судом первой инстанции норм материального и процессуального права, недоказанность установленных судом первой инстанции обстоятельств, имеющих значение для дела, несоответствие выводов суда обстоятельствам дела.

Изучив материалы дела, заслушав участников процесса, обсудив доводы апелляционной жалобы, проверив в порядке **ч. 1 ст. 327.1** Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации законность и обоснованность решения суда в пределах доводов апелляционной жалобы, судебная коллегия приходит к следующим выводам.

Согласно **п. 3** Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации N 23 от 19 декабря 2003 г. "О судебном решении", решение является обоснованным тогда, когда имеющие значение для дела факты подтверждены исследованными судом доказательствами, удовлетворяющими требованиям закона об их относимости и допустимости, или обстоятельствами, не нуждающимися в доказывании (**статьи 55, 59 - 61, 67** Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации), а также тогда, когда оно содержит исчерпывающие выводы суда, вытекающие из установленных фактов.

В соответствии с положениями **ст. 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.

Как следует из материалов дела, и было установлено судом первой инстанции, 3 декабря 2012 г. И.В.И. была принята на работу в ООО "Компания СИМПЛ-СПб" на должность оператора.

Дополнительным соглашением к трудовому договору N 2 от 20 мая 2014 г. И.В.И. переведена на должность старшего оператора.

Дополнительным соглашением N 3 от 2 июня 2014 г. должность "старший оператор" переименована в должность "ведущий менеджер отдела клиентского сервиса".

Дополнительным соглашением N 9 от 1 марта 2019 г. должность "ведущий менеджер отдела клиентского сервиса" переименована в должность "менеджер отдела учета и поддержки операций".

Дополнительным соглашением N 12 от 2 сентября 2019 г. истцу установлен должностной оклад в размере 55 500 руб.

1 апреля 2020 г. ООО "Компания СИМПЛ-СПб" издан приказ об изменении определенных сторонами условий трудового договора, в соответствии с которым с 8 июня 2020 г. менеджерам отдела учета и поддержки операций изменены определенные сторонами условия трудового договора: установлена пятидневная рабочая неделя, продолжительность рабочего времени с понедельника по пятницу сократилась на один час, что составило 7 часов в день; за выполнение трудовой функции менеджерам отдела учета и поддержки операций установлен должностной оклад в размере 50 000 руб. в месяц.

Согласие на изменение условий труда от истца не получено.

Приказом N... от 8 июня 2020 г. ответчик расторг трудовой договор с истцом на основании [п. 7 ч. 1 ст. 77](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Установив указанные обстоятельства, оценив представленные в материалах дела доказательства в их совокупности, суд первой инстанции пришел к выводу о наличии оснований для частичного удовлетворения заявленных исковых требований, поскольку увольнение И.В.И. из организации ответчика является незаконным, в связи с чем, истец подлежит восстановлению на работе, имеет право на взыскание заработной платы за время вынужденного прогула.

Вопреки доводам апелляционной жалобы, судебная коллегия соглашается с указанными выводами суда первой инстанции, исходя из следующего.

Согласно [ст. 72](#) Трудового кодекса Российской Федерации, изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных указанным [Кодексом](#).

[Частью 1 статьи 74](#) Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

Согласно [ч. 2 ст. 74](#) Трудового кодекса Российской Федерации, о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено указанным [Кодексом](#).

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором ([ч. 3 ст. 74](#) ТК РФ).

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с [пунктом 7 части первой статьи 77](#) указанного Кодекса ([ч. 4 ст. 74 ТК РФ](#)).

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

Такое правовое регулирование направлено на обеспечение баланса прав и законных интересов сторон трудового договора, имеет целью обеспечить работнику возможность продолжить работу у того же работодателя либо предоставить работнику время, достаточное для принятия решения об увольнении и поиска новой работы (определения Конституционного Суда Российской Федерации от 28 сентября 2017 г. N 2052-О, от 25 мая 2017 г. N 1041-О, 25 сентября 2014 г. N 1853-О, от 29 сентября 2011 г. N 1165-О-О).

Из приведенных норм права следует, что обязательными условиями увольнения по [п. 7 ч. 1 ст. 77](#) Трудового кодекса Российской Федерации являются изменение организационных или технологических условий труда, изменение определенных сторонами условий трудового договора в связи с изменением организационных или технологических условий труда, отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, соблюдение работодателем процедуры увольнения (уведомление работника о предстоящих изменениях определенных сторонами условий договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца).

В соответствии со [ст. 12](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации правосудие в Российской Федерации по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон, при этом в соответствии со [ст. 56](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений.

Согласно разъяснениям, содержащимся в [п. 21](#) Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 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 1 статьи 77](#) ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора), необходимо учитывать, что исходя из [статьи 56](#) Гражданского процессуального 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, совершенствовании рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства. При отсутствии таких доказательств, прекращение трудового договора по [пункту 7 части 1 статьи 77](#) ТК РФ не может быть признано законным.

Как следует из материалов дела, приказ ООО Компания "СИМПЛ-СПб" от 1 апреля 2020 г.

"Об изменении определенных сторонами условий трудового договора" издан в связи с изменениями организационных и технологических условий труда вследствие значительного уменьшения документооборота из-за перехода с партийного учета алкогольной продукции в ЕГАИС на помарочный учет и прекращения поставок продукции в ООО "ЛЕНТА".

Возражая относительно заявленных требований, ответчик ссылаясь на то, что причинами изменения определенных сторонами условий трудового договора стало значительное уменьшение объема документооборота в Компании из-за перехода учета алкогольной продукции в ЕГАИС на помарочный учет, снижения ежемесячного объема отгрузок продукции в ООО "ЛЕНТА", сокращения потребительского спроса на продукцию компании, снижение объемов реализации и ухудшения финансовых показателей.

Вместе с тем, вопреки доводам апелляционной жалобы, как верно отмечено судом первой инстанции, указанные обстоятельства не свидетельствуют об изменении организационных и технологических условий труда (изменение в технике и технологии производства, совершенствование рабочих мест на основе их аттестации, структурная реорганизация производства), аттестация истца не проводилась, должностные обязанности истицы не изменялись.

Доказательств объективных причин организационного или технологического характера, послуживших основанием для изменения существенных условий труда истца ответчиком не представлено.

Поименованные в вышеуказанном приказе от 1 апреля 2020 г. обстоятельства, по смыслу действующего законодательства, не могут являться основанием для изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Ссылки подателя жалобы на то, что в организации ответчика была создана Комиссия по оценке работы Отдела учета и поддержки операций (ОУПО) и 5 марта 2020 г. указанной Комиссией было вынесено экспертное заключение о необходимости внесения изменения в условия трудовых договоров менеджеров ОУПО с целью оптимизации работы отдела, а также на то, что Правительством Российской Федерации и Правительством Санкт-Петербурга были приняты ограничительные меры, выразившиеся в приостановлении работы предприятий общепита, доля продаж в которые составляла больше половины от всего объема продаж по компании, вышеизложенных выводов не опровергают, юридически значимые обстоятельства не подтверждают.

Кроме того, в соответствии со [ст. 2](#) Гражданского кодекса Российской Федерации, предпринимательской является самостоятельная, осуществляемая на свой риск деятельность, направленная на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг лицами, зарегистрированными в этом качестве в установленном законом порядке.

Таким образом, ООО Компания "СИМПЛ-СПб", предпринимательская деятельность которого подверглась убыткам или каким-либо иным финансовым последствиям, применительно к указанным [ст. 2](#) Гражданского кодекса Российской Федерации, бремя неблагоприятных последствий должно нести само, не перекладывая его на работника, в частности, путем уменьшения его должностного оклада и установление неполной продолжительности рабочего

времени.

Ссылки в апелляционной жалобе о том, что судом ненадлежащим образом был оценен представленный истцом протокол осмотра доказательств - переписки между истцом и менеджером по управлению персоналом А., из которой следует, что 20 мая 2020 г. истцу было разъяснено, что в связи с недостижением соглашения И.В.И. продолжает работать в прежнем режиме на прежних условиях, отклоняются судебной коллегией, поскольку данное доказательство было представлено истцом в обоснование заявленных требований, ответчиком в соответствии с распределением бремени доказывания юридически значимые обстоятельства по делу не подтверждены.

При изложенных обстоятельствах, вопреки доводам апелляционной жалобы, судебная коллегия приходит к выводу о том, что у ответчика не имелось законных оснований для прекращения с истцом трудовых отношений на основании [п. 7 ч. 1 ст. 77](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Ссылки на судебную практику также не влекут отмены принятого решения. В силу положений [ч. 1 ст. 11](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, суд обязан разрешить дело на основании норм действующего законодательства, а также исходя из обычаев делового оборота, в случаях, предусмотренных нормативно-правовыми актами. Судебная практика не является формой права и высказанная в ней позиция конкретного суда не является обязательной для применения другими судами при разрешении внешне тождественных дел.

В соответствии со [ст. 394](#) Трудового кодекса Российской Федерации, в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

В соответствии со [ст. 234](#) Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу.

Исходя из положений [ст. 394](#) Трудового кодекса Российской Федерации, в случае признания увольнения незаконным, решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула, принимается вне зависимости от того, были ли заявлены работником такие требования при обращении с иском в суд.

Поскольку увольнение И.В.И. правомерно признано незаконным, то исходя из положений [ст. ст. 234, 394](#) Трудового кодекса Российской Федерации, с ответчика в пользу истца подлежал взысканию средний заработок за время вынужденного прогула, то есть за период с 9 июня 2020 г. по 5 октября 2020 г. (дата вынесения решения суда).

Средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула определяется в порядке, предусмотренном [ст. 139](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Согласно [ст. 139](#) Трудового кодекса Российской Федерации, для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных указанным [Кодексом](#), устанавливается единый порядок ее исчисления.

В соответствии с п. 4 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922, расчет среднего заработка работника независимо от режима его работы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Так, согласно представленной в материалах дела справке среднедневной заработок И.В.И. за период с 1 июня 2019 г. по 31 мая 2020 г. составил 2 719 руб. 75 коп. (л.д. 79), с чем обоснованно согласился суд первой инстанции.

Вместе с тем, судебная коллегия не может согласиться с произведенным судом первой инстанции расчетом заработной платы за время вынужденного прогула, поскольку судом ошибочно было указано количество рабочих дней в периоде вынужденного прогула с 9 июня 2020 г. по 5 октября 2020 г., так как в данном периоде при установленном режиме рабочего времени 83 рабочих дня.

Таким образом, с ответчика в пользу истца подлежит взысканию заработная плата за время вынужденного прогула, то есть за период с 9 июня 2020 г. по 5 октября 2020 г. в размере 198 541 руб. 75 коп. (2719,75 руб. x 83 - выплаченное пособие 27197,50 руб.), в связи с чем, решение суда в указанной части подлежит изменению.

В силу ст. 237 Трудового кодекса Российской Федерации, моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

Установив факт нарушения трудовых прав истца, руководствуясь положениями ст. 237 Трудового кодекса Российской Федерации, суд первой инстанции пришел к правильному выводу о необходимости взыскания в пользу истца компенсации морального вреда.

Судебная коллегия, с учетом фактических обстоятельств дела, характера и длительности нарушения трудовых прав истца, соглашается с определенным судом первой инстанции размером компенсации морального вреда, полагая его разумным и справедливым. При этом, доводов о несогласии с размером компенсации морального вреда апелляционная жалоба ответчика не содержит.

С учетом изменения решения суда, в порядке ст. 103 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, с ответчика подлежит взысканию государственная пошлина в доход бюджета Санкт-Петербурга пропорционально размеру удовлетворенных исковых требований, то есть в размере 5 770 руб. 84 коп. ($(198541,75 - 100000,00) \times 2\% + 3200,00 = 5\,170,84$ - по требованиям имущественного характера; 300,00 - по требованиям неимущественного характера о восстановлении на работе; 300,00 - по требованиям неимущественного характера о взыскании компенсации морального вреда).

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

определила:

Решение Петроградского районного суда Санкт-Петербурга от 5 октября 2020 г., - изменить в части размера взысканной заработной платы за время вынужденного прогула и государственной пошлины.

Взыскать с ООО Компания "СИМПЛ-СПб" в пользу И.В.И. заработную плату время вынужденного прогула за период с 9 июня 2020 г. по 5 октября 2020 г. в размере 198 541 (сто девяносто восемь тысяч пятьсот сорок один) рубль 75 коп.

Взыскать с ООО Компания "СИМПЛ-СПб" государственную пошлину в доход бюджета Санкт-Петербурга в размере 5 770 (пять тысяч семьсот семьдесят) рублей 84 коп.

В остальной части решение Петроградского районного суда Санкт-Петербурга от 5 октября 2020 г., - оставить без изменения, апелляционную жалобу ООО Компания "СИМПЛ-СПб", - без удовлетворения.
