

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

14 сентября 2018 года Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда в составе:

председательствующего судьи Бельченко И.В.,

судей Рачиной К.А., Масленниковой Л.В.,

с участием прокурора Оглио Е.Ф.

при секретаре Иосебашвили Э.Х.,

рассмотрев в открытом судебном заседании по докладу судьи Рачиной К.А.

гражданское дело по апелляционной жалобе дополнениям к ней ГУП г. Москвы «Мосгортранс»

на решение Бабушкинского районного суда города Москвы от 02 ноября 2017 г., которым постановлено:

исковые требования удовлетворить частично.

Признать незаконным и отменить приказ ГУП г. Москвы «Мосгортранс» Филиал Северо-Восточный ГУП «Мосгортранс» № *** от 03.08.2017г. о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) Семикова Александра Сергеевича.

Восстановить Семикова Александра Сергеевича в должности водителя автобуса регулярных городских пассажирских маршрутов 5 разряда с 04.08.2017 года.

Взыскать с ГУП г. Москвы «Мосгортранс» филиал Северо-Восточный ГУП «Мосгортранс» в пользу Семикова Александра Сергеевича в счет компенсации морального вреда – 5 000 руб.

Решение в части восстановления на работе подлежит немедленному исполнению, по апелляционной жалобе ГУП г. Москвы «Мосгортранс» на дополнительное решение Бабушкинского районного суда города Москвы от 27 февраля 2018 г., которым постановлено:

взыскать с ГУП г. Москвы «Мосгортранс» филиал Северо-Восточный ГУП «Мосгортранс» в пользу Семикова Александра Сергеевича в счет среднего заработка за период вынужденного прогула с 04.08. по 02.11.2017 г. в размере 257 285,60 руб.

Взыскать с ГУП г. Москвы «Мосгортранс» филиал Северо-Восточный ГУП «Мосгортранс» в доход бюджета города Москвы государственную пошлину в размере 6 672,86 руб.,

установила:

Семиков А.С. обратился в суд с указанным иском к ГУП г. Москвы «Мосгортранс» Филиал Северо-Восточный ГУП «Мосгортранс», с учетом

уточнений просил признать незаконным приказ об увольнении № *** от 03 августа 2017 г., восстановить на прежнем месте работы в должности водителя регулярных городских пассажирских маршрутов 5 разряда, взыскать заработную плату за время вынужденного прогула, что с 03.08. по 25.10.2017 г. составляет 207 728,18 руб., компенсировать моральный вред в размере 200 000 руб.

В обоснование предъявленных требований Семиков А.С. указал, что работал в ГУП «Мосгортранс» Филиал Северо-Восточный ГУП «Мосгортранс» в должности водителя регулярных городских пассажирских маршрутов 5 разряда. 03 августа 2017 г. трудовой договор с ним расторгнут в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, что, по мнению истца, является незаконным, поскольку с 01 апреля 2017 г. истец работал в соответствии с графиком ***** два дня через два дня. 29 апреля 2017 г. истца ознакомили с уведомлением об изменении существенных условий трудового договора, а именно, графика работы, на шестидневную рабочую неделю с одним выходным днем. В качестве обоснования изменения существенных условий договора работодатель указал на необходимость обеспечения планового выпуска подвижного состава на линию в период предоставления дней отдыха водителям регулярных пассажирских маршрутов в соответствии с утвержденным графиком отпусков, что свидетельствует об отсутствии организационных или технологических изменений на предприятии, и наступлении сезона отпусков. Неправомерные действия работодателя причинили ему моральный вред.

В судебном заседании суда первой инстанции истец и его представители исковые требования поддержали с учетом дополнения требований о взыскании среднего заработка за период вынужденного прогула.

Представители ответчика в судебное заседание суда первой инстанции явились, возражали против удовлетворения исковых требований по доводам письменных возражений, указывая, что в настоящее время на предприятии не существует график работы два дня через два дня.

Судом постановлено указанное решение и дополнительное решение, об отмене которого по доводам апелляционных жалоб и дополнений к апелляционной жалобе просит ответчик ГУП г. Москвы «Мосгортранс».

Проверив материалы дела, заслушав истца Семикова А.С. и его представителей, представителя ответчика, заключение прокурора, полагавшего решение суда и дополнительное решение законными и обоснованными, обсудив доводы апелляционных жалоб и дополнений, судебная коллегия не усматривает оснований для отмены решения суда и дополнительного решения.

В соответствии с Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 19 декабря 2003 года № 23 «О судебном решении» решение является законным в том случае, когда оно принято при точном соблюдении норм процессуального права и в полном соответствии с нормами материального права, которые подлежат применению к данному правоотношению.

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 ГПК РФ), а также тогда, когда оно содержит исчерпывающие выводы суда, вытекающие из установленных фактов. В соответствии со статьей 330 ГПК РФ 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.

Таких нарушений при рассмотрении настоящего дела судом первой инстанции допущено не было.

Согласно ст. 74 Трудового кодекса 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 данным 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 п. 7 ч. первой ст. 77 названного кодекса.

Из приведенных нормативных положений следует, что обязательными условиями увольнения по п. 7 части первой ст. 77 Трудового кодекса РФ 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, соблюдении работодателем процедуры увольнения (уведомление работника о предстоящих изменениях определенных сторонами условий договора в письменной форме не позднее чем за два месяца).

Согласно разъяснениям, содержащимся в п. 21 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», при разрешении дел о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми был прекращен по п. 7 ч. первой ст. 77 Трудового кодекса РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора), необходимо учитывать, что исходя из ст. 56 ГПК РФ, работодатель обязан, в частности, представить доказательства, подтверждающие, что изменение, определенных сторонами условий трудового договора, явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда, например, изменений в технике и технологии производства, совершенствовании рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства. При отсутствии таких доказательств, прекращение трудового договора по п. 7 ч. первой ст. 77 Трудового кодекса РФ не может быть признано законным.

Судом установлено и подтверждается материалами дела, что Семиков А.С. на основании трудового договора № *** от 14 ноября 2013 г. был принят на работу в филиал 6-й автобусный парк ГУП «Мосгортранс» на должность водителя автобуса регулярных городских пассажирских маршрутов 5 разряда.

На основании дополнительного соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора № *** от 01 апреля 2017 г. истцу установлен график работы *** два через два (с обеденным перерывом согласно графика), начало работы с 01 апреля 2017 г.

29 апреля 2017 г. истец ознакомлен с уведомлением об изменении существенных условий трудового договора от 14 ноября 2013 г. № ***, а именно, что с 01 июля 2017 г. в связи с необходимостью обеспечения планового выпуска подвижного состава на линию на период предоставления дней отдыха водителям регулярных пассажирских маршрутов в соответствии с утвержденным графиком отпусков, введенного в действие с 01 января 2017 г. и приказом по филиалу Северо-Восточный ГУП «Мосгортранс» № *** от 26 апреля 2017 г. об установлении графиков сменной работы, произойдут изменения существенных условий трудового договора в части изменения установленных графиков работы под номерами с *** по *** и с *** по ***.

Истцу предлагались вакансии водителя согласно приложению графиков работы под номерами с *** по *** и с *** по ***, от которых истец отказался.

На основании приказа № *** от 03 августа 2017 г. Семиков А.С. был уволен с работы по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора).

Судом первой инстанции были допрошены свидетели К., Е. и Б., которые показали, что работают по графику два дня через два дня, с апреля 2017 г. не видели на предприятии каких-либо изменений организационных или технологических условий. Показаниям указанных свидетелей судом дана в решении надлежащая оценка, с которой судебная коллегия соглашается.

Разрешая спор по существу, суд первой инстанции руководствовался приведёнными выше нормативными положениями, регулирующими спорные отношения сторон, разъяснениями Пленума Верховного Суда Российской Федерации в Постановлении от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» и, оценив представленные сторонами доказательства по правилам ст. 67 ГПК РФ, пришел к обоснованному выводу о наличии оснований для признания приказа об увольнении Семкова А.С. по п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ незаконным, поскольку ответчик в силу ст. 56 ГПК РФ не представил доказательств, подтверждающих изменение организационных или технологических условий труда, повлекших необходимость изменения условий трудового договора с истцом, временное изменение графика работ в связи с периодом отпусков у водителей к таким изменениям не относится.

Кроме того, в соответствии приказом по филиалу Северо-Восточный ГУП «Мосгортранс» № *** от 26 апреля 2017 г. об установлении графиков сменной работы, изменения существенных условий в части установленных графиков работы предусматривались для работников с графиками под номерами с *** по *** и с *** по ***, тогда как истец работал по графику работы ***, в отношении которого изменения не вносились.

Суд также верно указал, что из представленных стороной ответчика документов не следует, что истцу предлагались другие вакансии, так как были предложены только вакансии водителя согласно приложению графиков работы под номерами с *** по *** и с *** по ***.

Суд отклонил довод ответчика об отсутствии на предприятии графика работы два через два, поскольку он опровергается письменными материалами дела и показаниями свидетелей, а также ссылки на необходимость обеспечения планового выпуска подвижного состава на линию в период предоставления дней отдыха водителям регулярных пассажирских маршрутов в соответствии с утвержденным графиком отпусков с 01 июля 2017 г., так как в указанном случае изменение условий трудового договора не является следствием изменения организационных или технологических условий труда.

Судебная коллегия соглашается с выводами суда, поскольку они основаны на верном применении норм действующего законодательства к правильно установленным фактическим обстоятельствам дела.

Установив незаконность прекращения трудового договора с истцом, суд правильно в соответствии с требованиями ст. 394 ТК РФ восстановил его на работе и обоснованно в дополнительном решении от 27 февраля 2018 г. взыскал в его пользу средний заработок за время вынужденного прогула.

Правильность расчета взысканной судом суммы среднего заработка за время вынужденного прогула в апелляционной жалобе ответчиком не оспаривается.

Поскольку судом было установлено нарушение трудовых прав истца, в соответствии с положениями ст. 237 ТК РФ, суд также правомерно пришел к выводу о взыскании с ответчика в пользу истца компенсации морального вреда, размер которой обоснованно был определен судом, исходя из конкретных обстоятельств дела.

Доводы апелляционной жалобы о том, что ответчик имел правовые основания для изменения режимов труда и отдыха, что само по себе относится к числу организационных изменений, судебной коллегией отклоняются, поскольку суд первой инстанции рассмотрел и дал оценку всем имеющимся в материалах дела доказательствам по правилам ст. 67 ГПК РФ. Доводы апелляционной жалобы в указанной части были предметом изучения и оценки суда первой инстанции и направлены на иную оценку собранных по делу доказательств. Оснований для переоценки доказательств у судебной коллегии не имеется.

Доводы апелляционной жалобы, что в связи с нехваткой водителей, свидетели Е. и Б. привлечены к работе на линии при двухсменном выходе, т.е. работа выполняется одним работником за двоих, после чего работодатель вынужден предоставлять один выходной день и один день отдыха, свидетели не знают свой график работы, свидетель К. является работником филиала Юго-Западный ГУП «Мосгортранс» не состоятельны, поскольку выводов суда о незаконности увольнения истца не опровергают, в апелляционной жалобе не приведено оснований изменения технологических и организационных условий труда, вследствие которых за Семиковым А.С. не может быть сохранен график работы два дня через два.

Иных доводов, которые имеют значение для разрешения спора, нуждаются в дополнительной проверке и могут повлиять на оценку законности и обоснованности обжалуемых судебных актов, апелляционная жалоба ответчика не содержит.

При рассмотрении дела судом не допущено нарушения норм процессуального права, повлекших вынесение незаконного решения и дополнительного решения, а поэтому оснований к отмене решения суда и дополнительного решения суда по доводам апелляционной жалобы и дополнений к апелляционной жалобе не имеется.

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 и не могут служить основанием для отмены решения суда и дополнительного решения суда.

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

определила:

Решение Бабушкинского районного суда города Москвы от 02 ноября 2017 г. и дополнительное решение этого же суда от 27 февраля 2018 года оставить без изменения, апелляционные жалобы и дополнения к апелляционной жалобе ГУП г. Москвы «Мосгортранс» – без удовлетворения.

Председательствующий:

Судьи: