

Судья суда 1-ой инстанции: [REDACTED]

Гражданское дело № [REDACTED]
в суде 1-ой инстанции [REDACTED]
УИД 77RS0014-02-2023-010937-88

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

[REDACTED] 2024 года

город Москва

Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда в составе председательствующего [REDACTED],
судей [REDACTED],
при ведении протокола помощником судьи [REDACTED], секретарем
судебного заседания [REDACTED],
с участием прокурора [REDACTED],
заслушав в открытом судебном заседании по докладу судьи [REDACTED]
гражданское дело по апелляционной жалобе [REDACTED] на
решение Лефортовского районного суда города Москвы от [REDACTED] 2023 года,
которым постановлено:

в удовлетворении исковых [REDACTED] к [REDACTED]
[REDACTED] о восстановлении
на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула,
компенсации морального вреда отказать.;

установила:

[REDACTED] обратился в суд с иском к [REDACTED]
[REDACTED] о восстановлении на работе, взыскании
среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального
вреда.

В обоснование заявленных требований истцом указано, что [REDACTED] он был
принят на работу в [REDACTED]
[REDACTED] на должность заместителя генерального директора в соответствии с
трудовым договором. Приказом от [REDACTED] № 1-дв к истцу применено
дисциплинарное взыскание в виде увольнения в связи с отсутствием на рабочем
месте [REDACTED]
[REDACTED], приказом от [REDACTED] № 9-к трудовой договор с истцом расторгнут на
основании пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с совершением прогула. Истец
полагает увольнение незаконным, поскольку прогула не совершал, находился на
рабочем месте по адресу: г. Москва, ул. [REDACTED], где в
вышеуказанные даты выполнял трудовые обязанности.

Основываясь на изложенном, истец просил суд восстановить его на работе в
ранее занимаемой должности, взыскать с ответчика средний заработок за время
вынужденного прогула по день восстановления на работе, компенсацию морального
вреда в размере [REDACTED] руб.

В судебном заседании суда первой инстанции представители истца искимые
требования поддержали, представитель ответчика возражал против удовлетворения
иска.

Судом постановлено приведенное выше решение об отказе в удовлетворении исковых требований, об отмене которого и принятии нового решения об удовлетворении исковых требований просит истец [REDACTED] по доводам апелляционной жалобы, ссылаясь на то, что судом не были приняты во внимание фактические обстоятельства дела, свидетельствующие о том, что истец добросовестно осуществлял трудовую деятельность в дни, вменяемые в качестве прогула, и представленные истцом доказательства в подтверждение данных обстоятельств.

Изучив материалы дела, выслушав объяснения представителя истца [REDACTED], поддержавшей доводы апелляционной жалобы, представителя ответчика [REDACTED], возражавшего против удовлетворения апелляционной жалобы, обсудив доводы апелляционной жалобы, судебная коллегия приходит к следующим выводам.

Решение суда должно быть законным и обоснованным (ч. 1 ст. 195 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

В соответствии с постановлением Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 19.12.2003 № 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 с ч. 1 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.

Такие основания для отмены в апелляционном порядке обжалуемого судебного постановления по доводам апелляционной жалобы истца, исходя из изученных материалов дела, имеются.

Судом установлено и следует из материалов дела, что [REDACTED] принят на работу в [REDACTED] на должность заместителя генерального директора в соответствии с трудовым договором.

Согласно п. 6 трудового договора рабочим местом работника является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой, прямо или косвенно находящееся под контролем работодателя. В реквизитах сторон трудового договора указан единственный адрес работодателя – г. Москва, ул. [REDACTED]. Данный адрес также указан в качестве адреса организации в выписке из ЕГРЮЛ. Согласно трудовому договору истцу установлена пятидневная сорокачасовая рабочая неделя в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка. Правилами внутреннего трудового распорядка [REDACTED],

утвержденными [REDACTED], установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье, время начала работы – 9:00, время окончания работы – 18:00.

Решением Лефортовского районного суда г. Москвы от [REDACTED] увольнение [REDACTED] на основании приказа [REDACTED] от [REDACTED] №6-к признано незаконным, и [REDACTED] восстановлен на работе в прежней должности.

Приказом [REDACTED] от [REDACTED] №8-к отменен приказ об увольнении от [REDACTED] №6-к, [REDACTED] предписано приступить к работе.

Из актов об отсутствии истца на рабочем месте от [REDACTED] следует, что [REDACTED] в вышеуказанные даты отсутствовал на рабочем месте по адресу: [REDACTED], акты подписаны генеральным директором, коммерческим директором [REDACTED], арендатором помещения по вышеуказанному адресу.

Факт отсутствия истца на рабочем месте по адресу: [REDACTED] в судебном заседании подтвердили свидетели [REDACTED]

В связи с отсутствием [REDACTED] на рабочем месте у него затребованы письменные объяснения: уведомление от [REDACTED] направлено почтой, согласно сведениям об отслеживании получено [REDACTED], уведомления от [REDACTED] и [REDACTED] получены [REDACTED], также истцу направлены телеграммы от [REDACTED] и [REDACTED], вручены [REDACTED], телеграмма от [REDACTED] не вручена истцу, однако объяснения истцом не даны. В запросах объяснений также указан единственный адрес юридического лица: г. Москва, [REDACTED].

Приказом от [REDACTED] № 1-дв к [REDACTED] применено дисциплинарное взыскание в виде увольнения в связи с отсутствием на рабочем месте [REDACTED].

Приказом от [REDACTED] № 9-к трудовой договор с [REDACTED] расторгнут, ион уволен с занимаемой должности на основании пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с совершением прогула.

Разрешая спор и отказывая истцу в удовлетворении требований, суд первой инстанции исходил из того, что факт грубого нарушения истцом трудовых обязанностей, выразившийся в отсутствии на рабочем месте в течение 7 рабочих дней без уважительных причин нашел свое подтверждение, порядок увольнения истца ответчиком соблюден, дисциплинарное взыскание применено с учетом тяжести совершенного проступка, обстоятельств его совершения.

Доводы истца о том, что его рабочее место находилось по адресу: [REDACTED], и в дни, вменяемые в качестве прогула он исполнял свои трудовые обязанности, находясь на рабочем месте, а также представленные в подтверждение данных доводов доказательства - показания свидетелей [REDACTED], ответы на адвокатские запросы [REDACTED] - суд оценил критически.

С выводом суда первой инстанции о законности увольнения [REDACTED] по подпункту "а" пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации судебная коллегия не соглашается, при рассмотрении спора об увольнении

юридически значимые по делу обстоятельства судом не установлены, выводы, изложенные в решении, не соответствуют обстоятельствам дела и доказательствам, имеющимся в нем, положения трудового законодательства применены судом неправильно.

Трудовым кодексом Российской Федерации отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) определено как прогул - грубое нарушение работником трудовых обязанностей (подпункт "а" пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации). Согласно данной норме права в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей - прогула - трудовой договор может быть расторгнут работодателем.

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание в виде увольнения по соответствующим основаниям, предусмотренным этим кодексом (пункт 3 части 1 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации).

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (часть 5 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации).

Как неоднократно указывал Конституционный Суд Российской Федерации, решение работодателя о признании конкретной причины отсутствия работника на работе неуважительной и, как следствие, увольнение его за прогул может быть проверено в судебном порядке. При этом, осуществляя судебную проверку и разрешая конкретное дело, суд действует не произвольно, а исходит из общих принципов юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности (в частности, таких, как справедливость, соразмерность, законность), и, руководствуясь подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации во взаимосвязи с другими его положениями, оценивает всю совокупность конкретных обстоятельств дела, в том числе причины отсутствия работника на работе (определения Конституционного Суда Российской Федерации от 19 февраля 2009 г. N 75-О-О, от 24 сентября 2012 г. N 1793-О, от 24 июня 2014 г. N 1288-О, от 23 июня 2015 г. N 1243-О и др.).

В пункте 23 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" разъяснено, что при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

В пункте 38 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" разъяснено, что при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по пункту 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник совершил одно из грубых нарушений трудовых обязанностей, указанных в этом пункте. При этом следует иметь в виду, что перечень грубых нарушений трудовых обязанностей, дающий основание для расторжения трудового договора с работником по пункту 6 части

первой статьи 81 Кодекса, является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит.

В силу положений пункта 53 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации № 2 от 17 марта 2004 года, работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

По смыслу приведенных нормативных положений трудового законодательства, правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации, при рассмотрении судом дела по спору о законности увольнения работника на основании подпункта "а" пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул обязательным для правильного разрешения названного спора является установление обстоятельств и причин (уважительные или неуважительные) отсутствия работника на рабочем месте. При этом с учетом таких общих принципов юридической, а значит, и дисциплинарной ответственности, как справедливость, соразмерность и законность, суду также надлежит проверить обоснованность признания работодателем причины отсутствия работника на рабочем месте неуважительной.

В соответствии с частью 1 статьи 12 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон.

Суд, сохраняя независимость, объективность и беспристрастность, осуществляет руководство процессом, разъясняет лицам, участвующим в деле, их права и обязанности, предупреждает о последствиях совершения или несовершения процессуальных действий, оказывает лицам, участвующим в деле, содействие в реализации их прав, создает условия для всестороннего и полного исследования доказательств, установления фактических обстоятельств и правильного применения законодательства при рассмотрении и разрешении гражданских дел (часть 2 статьи 12 ГПК РФ).

В силу части 2 статьи 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации суд определяет, какие обстоятельства имеют значение для дела, какой стороне надлежит их доказывать, выносит обстоятельства на обсуждение, даже если стороны на какие-либо из них не ссылались.

При принятии решения суд оценивает доказательства, определяет, какие обстоятельства, имеющие значение для рассмотрения дела, установлены и какие обстоятельства не установлены, каковы правоотношения сторон, какой закон должен быть применен по данному делу и подлежит ли иск удовлетворению (часть 1 статьи 196 ГПК РФ).

Учитывая это, а также принимая во внимание то, что суд, являющийся органом по разрешению индивидуальных трудовых споров, в силу части 1 статьи 195 ГПК РФ должен вынести законное и обоснованное решение, обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, является соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из статей 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции Российской Федерации и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности, таких, как справедливость, равенство,

соразмерность, законность, вина, гуманизм. В этих целях работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (часть 5 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду. Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе суд придет к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учета вышеуказанных обстоятельств, иск может быть удовлетворен (абзацы второй, третий, четвертый пункта 53 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2).

По смыслу приведенных нормативных положений Трудового кодекса Российской Федерации, правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации, при рассмотрении судом дела по спору о законности увольнения работника на основании подпункта "а" пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации обязательным для правильного разрешения спора является установление обстоятельств и причин (уважительные или неуважительные) отсутствия работника на рабочем месте. При этом, исходя из таких общих принципов юридической, а значит, и дисциплинарной ответственности, как справедливость, соразмерность, законность, вина и гуманизм, суду надлежит проверить обоснованность признания работодателем причины отсутствия работника на рабочем месте неуважительной, а также то, учитывались ли работодателем при наложении дисциплинарного взыскания тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к труду. Если увольнение работника произведено работодателем без соблюдения этих принципов юридической ответственности, то такое увольнение не может быть признано правомерным.

Суд первой инстанции при разрешении вопроса о законности увольнения [REDACTED] за прогул не установил обстоятельства, имеющие значение для дела, вследствие чего пришел к ошибочному выводу о правомерности увольнения.

Согласно ст. 209 Трудового кодекса Российской Федерации рабочее место - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Приходя к выводу о том, что рабочим местом истца являлся адрес [REDACTED], суд первой инстанции отдал предпочтение юридическому оформлению трудового договора, не приняв во внимание, что фактически сложившиеся условия труда могут ему не соответствовать.

Суд не учел, что работник в трудовом споре с работодателем является слабой стороной, в связи с чем ему затруднительно доказывать условия трудового договора, основанные на фактически сложившемся порядке.

Оспаривая законность увольнения, истец приводил доводы о том, что осуществлял свою трудовую деятельность в качестве заместителя генерального директора в офисе, расположенном по адресу: [REDACTED], поскольку данный офис был определен работодателем с самого начала трудоустройства [REDACTED] в [REDACTED] и находился под контролем ответчика. Кабинет [REDACTED], как сотрудника экспертного бюро [REDACTED], располагался на 3-м этаже

вышеуказанного адреса, где истец находился до конца июня (до переезда [REDACTED] в новый офис).

По указанному адресу находилось [REDACTED], о чем стороной истца была представлена копия договора аренды нежилого помещения по адресу: [REDACTED].

При этом, как указывал истец, по данному адресу (в офисе [REDACTED]) располагалось рабочее место самого генерального директора [REDACTED] который занимал кабинет на первом этаже, проводил совещания, пользовался кабинетами для переговоров.

Данные доводы подтверждены допрошенными в судебном заседании показаниями свидетелей со стороны истца работников [REDACTED].

Как пояснял истец, после восстановления на работе он не получал от работодателя распоряжений о выходе на работу по адресу: [REDACTED].

Ответчик предоставил в материалы дела приказ от [REDACTED] N8к, согласно которому был отменен приказ N6-к от [REDACTED], об увольнении [REDACTED] по собственному желанию. В п. 2 данного приказа указано о необходимости [REDACTED] приступить к своим трудовым обязанностям, однако работодатель не конкретизировал, по какому адресу работник должен явиться на работу.

В подтверждение факта исполнения трудовых обязанностей в дни, вменяемые в качестве прогулов, истец представил ответы на адвокатские запросы [REDACTED], в которых данные организации сообщают о проведении в июне 2023 г. и ранее переговоров с заместителем директора [REDACTED] на его рабочем месте по адресу: [REDACTED].

Объяснения истца и представленные им доказательства ответчиком, на которого в силу ст. 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, п. 23 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" возложена обязанность доказать законность увольнения по инициативе работодателя, опровергнуты не были.

Суд первой инстанции вопреки требованиям статей 56, 67, 8 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации не принял во внимание подробные объяснения истца о его фактическом месте работы и исполнении трудовых обязанностей в дни, вменяемые в качестве прогула, подтвержденные совокупностью представленных доказательств, как свидетельскими показаниями, так и письменными, необоснованно отдал предпочтение показаниям свидетелей со стороны ответчика – [REDACTED], которые являются генеральным директором и учредителем [REDACTED], и соответственно, лицами, напрямую заинтересованными в исходе дела, перед доказательствами, представленными истцом, оснований сомневаться в достоверности и допустимости которых при рассмотрении дела не установлено.

Между тем объяснения истца о нахождении его рабочего места г. Москва, [REDACTED], подтвержденные показаниями допрошенных свидетелей, ответами на адвокатские запросы и не опровергнутые ответчиком,

свидетельствуют о том, что отсутствие [REDACTED] [REDACTED] месте по адресу: г. Москва, [REDACTED] не может быть квалифицировано в качестве прогула, в совокупности представленные по делу доказательства не подтверждают факт совершения истцом дисциплинарного проступка, дающего основания для увольнения по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

С учетом вышеизложенного судебная коллегия приходит к выводу, что законность увольнения истца ответчиком в нарушение требований трудового законодательства не доказана, вывод суда о том, что истцом было допущено однократное грубое нарушение трудовых обязанностей в виде прогула, не может быть признан обоснованным, поскольку в нарушение требований части 4 статьи 198 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации не основан на допустимых и достоверных доказательствах.

При таких данных решение суда об отказе в удовлетворении исковых требований о признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула, компенсации морального вреда не может быть признано законным и обоснованным и подлежит отмене с принятием по делу нового решения о частичном удовлетворении исковых требований.

Поскольку увольнение истца признано незаконным, судебная коллегия, исходя из положений части 1 и части 2 статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации, принимает решение о восстановлении [REDACTED] на работе в [REDACTED] в прежней должности и взыскании в его пользу среднего заработка за все время вынужденного прогула.

Временем вынужденного прогула истца является период с [REDACTED] по [REDACTED], согласно производственному календарю в указанном периоде 319 рабочих дней.

Определяя размер заработка, подлежащего к взысканию за время вынужденного прогула, судебная коллегия руководствуется требованиями ст. 139 Трудового кодекса РФ, а также Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922.

Согласно представленному ответчиком расчету в расчетном периоде с [REDACTED] года по [REDACTED] года начисленная заработная плата составила [REDACTED], отработано дней 143, соответственно, среднедневной заработок истца для оплаты вынужденного прогула составляет [REDACTED].

Таким образом, с ответчика в пользу истца подлежит взысканию средний заработок за период вынужденного прогула в размере [REDACTED].

В соответствии с положениями ст. 237, ч. 9 ст. 394 Трудового кодекса Российской Федерации, принимая во внимание, что в судебном заседании нашел свое подтверждение факт нарушения трудовых прав истца со стороны работодателя в связи с незаконным увольнением за дисциплинарный проступок, учитывая степень и характер данных нарушений, конкретные обстоятельства дела, требования разумности и справедливости, судебная коллегия приходит к выводу о взыскании с ответчика в пользу истца компенсации морального вреда в размере [REDACTED] руб. Заявленную истцом сумму компенсации морального вреда [REDACTED] руб. судебная коллегия находит завышенной и не соответствующей вышеуказанным обстоятельствам.

На основании статьи 103 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации с ответчика подлежит взысканию государственная пошлина в доход бюджета г. Москвы [REDACTED] руб.

На основании изложенного, руководствуясь статьями 328-330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

определила:

решение Лефортовского районного суда города Москвы от [REDACTED] года отменить.

Принять по делу новое решение.

Восстановить [REDACTED] на работе в [REDACTED] в должности заместителя генерального директора.

Взыскать с [REDACTED] в пользу [REDACTED] средний заработок за время вынужденного прогула в размере [REDACTED], компенсацию морального вреда в размере [REDACTED] руб.

Взыскать с [REDACTED] в доход бюджета города Москвы государственную пошлину в размере [REDACTED] руб.

Мотивированное апелляционное определение изготовлено [REDACTED] 2025 г.

Председательствующий

Судьи: