

МОСКОВСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 30 мая 2017 г. по делу N 33-20925/2017

Судья Мусимович М.В.

Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда в составе: председательствующего Котовой И.В.,

судей Лобовой Л.В., Рачиной К.А.,

с участием прокурора Храмовой О.П.,

при секретаре.

заслушав в открытом судебном заседании по докладу судьи Лобовой Л.В. гражданское дело по апелляционной жалобе Ш.Е.А. на решение Замоскворецкого районного суда г. Москвы от 10 ноября 2016 года, которым постановлено:

В удовлетворении исковых требований Ш.Е.А. к ООО "Ви Холдинг" о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда - отказать.

установила:

Ш.Е.А. обратился в суд с иском к ООО "Ви Холдинг" о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований Ш.Е.А. указал, что работал в ООО "Ви Холдинг" в должности ***** коммерческого отдела на основании приказа N ** от 24 марта 2016 г. и трудового договора о дистанционной работе N ***** от 21 марта 2016 г.; 22 июня 2016 г. посредством электронной связи направил заявление об увольнении 23 июня 2016 г. В этот же день истцом было принято решение об отзыве

своего заявления, которое было направлено почтовой связью 22 июня 2016 г. Однако, несмотря на это, 23 июня 2016 г. приказом N *** от 23 июня 2016 г. истец был уволен по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Истец полагает свое увольнение незаконным, поскольку заявление об увольнении им не заверялось квалифицированной подписью в связи с ее отсутствием, в результате чего ответчик произвел увольнение на основании незаверенной подписи.

В судебное заседание истец не явился, о дате и времени рассмотрения дела извещен, представил ходатайство о рассмотрении дела в его отсутствие.

Представитель ответчика по доверенности С.С.Р. в судебное заседание явился, заявленные требования не признал.

Судом постановлено изложенное выше решение, об отмене которого как незаконного, просит истец.

В заседание судебной коллегии истец не явился, о дате и времени рассмотрения дела извещен надлежащим образом, ходатайств об отложении дела не представил.

В силу ст. 167 ГПК РФ судебная коллегия сочла возможным рассмотреть дело в отсутствие истца.

Проверив материалы дела, обсудив доводы жалобы, заслушав объяснения представителя ответчика С.С.Р., возражавшего против удовлетворения жалобы, мнение прокурора, полагавшего решение суда законным и обоснованным, судебная коллегия не находит оснований для отмены решения суда.

В соответствии с ч. 1 ст. 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.

В силу ч. 6 ст. 330 ГПК РФ правильное по существу решение суда первой инстанции не может быть отменено по одним только формальным соображениям.

Таких оснований для отмены или изменения обжалуемого судебного постановления в апелляционном порядке по доводам апелляционной жалобы, исходя из изученных материалов дела, не имеется.

Согласно [статье 37 \(часть 1\)](#) Конституции Российской Федерации труд свободен; каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

В соответствии со [ст. 21](#) ТК РФ работник имеет право на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим [Кодексом](#), иными федеральными законами.

В силу [п. 3 ч. 1 ст. 77](#) ТК РФ основанием прекращения трудового договора может быть расторжение трудового договора по инициативе работника ([статья 80](#) настоящего Кодекса).

Согласно [ст. 80](#) ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим [Кодексом](#) или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим [Кодексом](#) и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

Согласно [ст. 312.5](#) ТК РФ в случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора о дистанционной работе осуществляется в форме электронного документа, работодатель в день прекращения данного трудового договора обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

В соответствии с разъяснениями, содержащимися в п. 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ N 2 от 17 марта 2004 года "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" при рассмотрении споров о расторжении по инициативе работника трудового договора, заключенного на неопределенный срок, а также срочного трудового договора (пункт 3 части первой статьи 77, статья 80 ТК РФ) судам необходимо иметь в виду, что расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением. Если истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке и обязанность доказать его возлагается на работника.

Таким образом, из анализа приведенных выше правовых норм в их взаимосвязи следует, что работник вправе в любое время расторгнуть трудовой договор с работодателем, предупредив его об этом заблаговременно в письменной форме.

Судом при рассмотрении дела установлено, что на основании приказа от 24 марта 2016 г. N *** Ш.Е.А. был принят на работу в ООО "Ви Холдинг" в качестве дистанционного работника на должность заместителя начальника коммерческого отдела.

21 марта 2016 г. между сторонами был заключен трудовой договор о дистанционной работе N ***, в соответствии с которым истец приступил к работе с 24 марта 2016 г. на неопределенный срок с заработной платой в размере **** руб. в месяц, из которых, основной оклад ***** руб., районный коэффициент 1,2, утвержденный для рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Красноярском крае и Иркутской области, начисляемые на должностной оклад, без учета процентной надбавки - ***** руб., процентная надбавка к заработной плате 30%, начисляемая на должностной оклад без учета районного коэффициента за работу и проживание в районе Севера, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате - ***** руб.

Согласно п. 2.9 трудового договора о дистанционной работе истцу Ш.Е.А. был установлен испытательный срок 3 месяца (срок окончания испытательного срока - 23.06.2016 г.).

В соответствии с п. 2.5 трудового договора о дистанционной работе взаимодействие между работодателем и дистанционным работником осуществляется путем обмена электронными документами.

В силу п. 2.7 трудового договора, если в соответствии с действующим трудовым законодательством Дистанционный работник вправе или обязан обратиться к Работодателю с заявлением, предоставить Работодателю объяснения либо другую

информацию, Дистанционный работник может сделать это в форме электронного документа.

22 июня 2016 г. от Ш.Е.А., как Дистанционного работника, по электронной почте было получено заявление от 22 июня 2016 г. об увольнении по собственному желанию 23 июня 2016 г., заявление от 22 июня 2016 г. о высылке ему по адресу в г. Иркутск трудовой книжки, справки по форме 2-НДФЛ, справки по форме 182-Н.

23 июня 2016 г. ответчик оформил увольнение Ш.Е.А., как Дистанционного работника, по собственному желанию на основании п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, что подтверждается соответствующим приказом N ***.

23 июня 2016 г. Ш.Е.А. были направлены курьерской службой трудовая книжка, копия приказа N 77 об увольнении истца как Дистанционного работника по собственному желанию 23.06.2016 г., справка по форме 2-НДФЛ, справка по форме 182-Н.

24 июня 2016 г. с истцом произведен окончательный расчет при увольнении, в том числе выплачена компенсация за неиспользованный отпуск.

30 июня ООО "Ви Холдинг" получил по почте от Ш.Е.А. заявление, в котором он просил его заявление об увольнении от 22 июня 2016 г. считать недействительным.

19 июля 2016 г. ООО "Ви Холдинг" направил в адрес истца ответ о том, что трудовой договор о дистанционной работе расторгнут 23 июня 2016 г.

В соответствии с п. 2.6 трудового договора в случаях, если в соответствии с действующим законодательством Дистанционный работник должен быть ознакомлен с письменной форме, в том числе под роспись, с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, приказами (распоряжениями) Работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, Дистанционный работник может быть ознакомлен с ними путем обмена электронными документами между Работодателем и Дистанционным работником.

В ходе рассмотрения дела установлено, что истец был оформлен на дистанционную работу путем направления электронного документа - заявления о приеме на работу 21 марта 2016 г., трудового договора.

Таким образом, истец был уведомлен об установленных трудовым договором характере дистанционной работе, способе обмена электронными документами и оригиналами.

Изложенные обстоятельства подтверждаются материалами дела и ничем не опровергнуты.

Разрешая спор, суд первой инстанции, дав оценку собранным по делу доказательствам в соответствии со [ст. 67 ГПК РФ](#), и с учетом требований закона, правомерно пришел к выводу об отказе Ш.Е.А. в удовлетворении заявленных требований о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула, поскольку увольнение истца по [п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ](#) по собственному желанию было произведено ответчиком с соблюдением требований действующего трудового законодательства и на основании поданного истцом заявления об увольнении по собственному желанию, доказательства отсутствия добровольного волеизъявления на подачу заявления об увольнении по собственному желанию, равно как и надлежащие доказательства отзыва заявления об увольнении по собственному желанию до окончания рабочего времени и издания работодателем приказа об увольнении, истцом, в нарушение [ст. 56 ГПК РФ](#) и [п. 22 Постановления Пленума ВС РФ N 2 от 17 марта 2004 года](#), в суд представлены не были.

Доводы истца о том, что заявление об увольнении им было отозвано 22 июня 2016 г., о чем направлено соответствующее заявление по почте, суд первой инстанции оценил и пришел к выводу о том, что заявление об отзыве заявления об увольнении направлено с нарушением порядка, установленного пунктами 2.5, 2.7, 2.8 трудового договора. При этом, истец не был лишен возможности отозвать ранее направленное заявление об увольнении по собственному желанию до 23 июня 2016 г. также по электронной почте.

Довод о нарушении ответчиком порядка прекращения трудового договора, судом также признан несостоятельным, поскольку заявление об отзыве заявления об увольнении было получено ответчиком после даты увольнения, когда трудовой договор о дистанционной работе с истцом был расторгнут.

Согласно [п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"](#) при рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых [Кодексом](#) работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников.

При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе (изменив при этом по просьбе работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, дату увольнения), поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника.

При изложенных обстоятельствах, учитывая, что со стороны работодателя предусмотренный трудовым законодательством порядок увольнения истца был

соблюден, принимая во внимание, что заявление истца об отзыве ранее поданного заявления об увольнении по собственному желанию поступило работодателю после издания приказа об увольнении, учитывая, что истец не был лишен возможности своевременно уведомить работодателя об отзыве заявления об увольнении, выводы суда о злоупотреблении истцом предоставленным правом, являются верными.

Поскольку судом не установлено оснований для признания увольнения незаконным, восстановлении на работе, оснований для взыскания заработной платы за время вынужденного прогула, не имелось.

Отказывая в удовлетворении требований о взыскании компенсации морального вреда в порядке [ст. 237](#) Трудового кодекса РФ, суд правильно исходил из того, что основанием такой компенсации являются факты нарушения работодателем трудовых прав работника, неправомерные действия работодателя. Указанные обстоятельства в ходе рассмотрения дела не нашли своего подтверждения.

При таких обстоятельствах судебная коллегия полагает, что судом первой инстанции были исследованы все юридически значимые по делу обстоятельства и дана надлежащая оценка собранным по делу доказательствам, в том числе показаниям допрошенного свидетеля, в связи с чем решение суда первой инстанции является законным и отмене не подлежит.

Доводы апелляционной жалобы не содержат каких-либо новых обстоятельств, которые не были бы предметом исследования суда первой инстанции или опровергали выводы судебного решения, аналогичны доводам, заявленным в суде первой инстанции, не свидетельствуют о неправомерных действиях со стороны работодателя, ограничивающих волю работника на продолжение трудовых отношений, данных свидетельствующих о том, что у истца отсутствовало желание уволиться в материалах дела не содержится. В связи с чем не могут служить основанием к отмене правильного по существу решения суда по одним формальным соображениям на основании [ч. 6 ст. 330](#) ГПК РФ.

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 повлечь отмену решения суда.

На основании изложенного, судебная коллегия полагает, что решение суда первой инстанции не противоречит собранным по делу доказательствам и требованиям закона, суд с достаточной полнотой исследовал обстоятельства дела.

Руководствуясь [ст. ст. 328 - 329](#) ГПК РФ, судебная коллегия

определила:

Решение Замоскворецкого районного суда г. Москвы от 10 ноября 2016 года оставить без изменения, апелляционную жалобу Ш.Е.А. - без удовлетворения.