

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

2 июля 2024 года

город Москва

Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда в составе председательствующего Семченко А.В.,

и судей Заскалько О.В., Пахмутовой К.В., с участием прокурора Бельской С.А., при ведении протокола помощником судьи Шатовой А.С.,

заслушав в открытом судебном заседании по докладу судьи Заскалько О.В. дело по апелляционным жалобам представителя истца Кремневой А.В., представителя ООО «Сравни.ру» на решение Головинского районного суда города Москвы от 27 октября 2023 года, которым постановлено:

исковые требования Кремневой А.В. к ООО «Сравни.ру» о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, проценты за задержку выплаты заработной платы, компенсацию за неиспользованный отпуск, проценты за задержку выплаты – удовлетворить частично.

Признать незаконным увольнение Кремневой А.В., отменить приказ № 151 от 01 декабря 2022 года. Восстановить Кремневу А.В. в должности системного аналитика Отдела партнерской программы. Решение суда в части восстановления Кремневой А.В. в должности обратить к немедленному исполнению.

Взыскать с ООО «Сравни.ру» в пользу Кремневой А.В. средний заработок за время вынужденного прогула в размере 1 906 833 руб. 60 коп., компенсацию морального вреда в сумме 15 000 руб.

В удовлетворении остальной части иска Кремневой А.В. – отказать.

Взыскать с ООО «Сравни.ру» в доход бюджета г. Москвы государственную пошлину в сумме 17 734 руб. 17 коп.;

у с т а н о в и л а:

Кремнева А.В. обратилась в суд с иском к ответчику ООО «Сравни.ру» о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула, процентов за задержку выплаты заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, процентов за задержку выплаты, компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований истец Кремнева А.В. указала, что на основании трудового договора от 3 августа 2020 года № 308 работала в ООО «Сравни.ру» в должности системного аналитика Отдела партнерской программы. В соответствии с условиями трудового договора, с учетом дополнительного соглашения № 1 от 16.02.2022, работа, выполняемая работником по данному трудовому договору, является дистанционной, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе интернета. После смены руководителя отдела на неё оказывалось давление с целью возвращения на работу в офис, однако истец отказывалась, поскольку характер ее работы был дистанционным, изменять который она не планировала. 16 ноября 2022

года истец получила уведомление № 1 с требованием в срок до 01.12.2022 вернуться в Российскую Федерацию и выполнять трудовые обязанности с территории Российской Федерации или заключить договор гражданско-правового характера, на что истец ответила отказом, однако 01.12.2022 Кремнева А.В. получила уведомление № 2, в котором сообщалось об увольнении истца в связи со сменой работником местности выполнения работы по ст. 312.8 ТК РФ. Кремнева А.В. с увольнением не согласна, поскольку увольнение по ч. 2 ст. 312.8 ТК РФ предполагается только в случае, если смена работником местности выполнения работы влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях, то есть необходимое условие увольнения - работник должен хуже выполнять свою работу. Между тем, как утверждает Кремнева А.В., после перехода на дистанционный формат работы, все поставленные задачи выполняла в срок, в рабочее время всегда была на связи, претензий к работе истца не высказывалось, по итогам оценки сотрудников получала высокие баллы от коллег, за ноябрь выполнила поставленную задачу, завершив важный для ООО «Сравни.ру» проект. Кроме того, как указала истец, в дополнительном соглашении № 1 от 16.02.2022 местность выполнения истцом трудовых обязанностей не зафиксирована, таким образом требования ответчика работать с определенной территории противоречат условиям дополнительного соглашения. С учетом изложенного, истец, уточнив требования иска в порядке ст. 39 ГПК РФ, просила суд:

отменить приказ от 01.12.2022 № 151 о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении);

восстановить Кремневу А.В. в ООО «Сравни.ру» в должности системный аналитик Отдела партнерской программы на прежних условиях;

взыскать с ООО «Сравни.ру» в пользу Кремневой А.В. заработную плату за время вынужденного прогула, проценты за задержку выплаты заработной платы по дату исполнения решения суда, компенсацию за неиспользованный ежегодный отпуск, проценты за задержку выплаты компенсации отпуска по дату исполнения решения суда;

взыскать с ООО «Сравни.ру» в пользу Кремневой А.В. компенсацию морального вреда в сумме 200 000 рублей.

В судебном заседании в суде первой инстанции представители истца на удовлетворении требований иска настаивали, представитель ответчика ООО «Сравни.ру» в судебном заседании доводы своих возражений поддержал, просил в иске отказать, прокурор в заключении просил суд требования иска удовлетворить частично.

Судом постановлено приведенное выше решение, об отмене которого в части просит истец, ссылаясь на то обстоятельство, что судом не верно произведен расчет среднего заработка истца за время вынужденного прогула; судом необоснованно отказано в выплате компенсации в соответствии со ст. 236 ТК РФ, а также необоснованно снижен размер морального вреда.

Об отмене решения суда первой инстанции в апелляционной жалобе просит представитель ООО «Сравни.ру», ссылаясь на неправильное применение норм материального права и указывая, что вопреки выводам суда первой инстанции нарушений требований законодательства при расторжении трудового договора с истцом не допущено, судом первой инстанции не дана правовая оценка разъяснениям, содержащихся в письмах Минтруда России, в совокупности с нормами трудового законодательства, прямо предусматривающего российскую юрисдикцию трудового права; истец длительное время проживает на территории Республики Мальта, ее

налоговый статус изменен, что влечет изменение налогового режима и для работодателя в отношении выплат за рубеж.

Изучив материалы дела, выслушав объяснения представителей истца, поддержавших доводы апелляционной жалобы истца, представителя ответчика поддержавшего доводы апелляционной жалобы, возражавшего против удовлетворения апелляционной жалобы истца, заключение прокурора, полагавшего, что решение суда первой инстанции подлежит отмене с принятием нового решения об отказе в удовлетворении требований иска, проверив законность и обоснованность постановленного по делу судебного постановления в соответствии с частью 1 статьи 327.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации в пределах доводов апелляционных жалоб, обсудив доводы жалоб, судебная коллегия приходит к следующему.

В соответствии с частью 1 статьи 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.

Такие основания для отмены судебного постановления по доводам апелляционной жалобы ответчика и материалам дела, имеются, исходя из следующего.

Особенности регулирования труда дистанционных работников установлены главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

На дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных названной главой (ч. 4 ст. 312.1 ТК РФ).

Частью первой статьи 312.1 ТК РФ определено, что под дистанционной работой понимается выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет».

Из приведенных нормативных положений следует, что трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании заключенного ими в письменной форме трудового договора, обязанность по надлежащему оформлению которого возлагается на работодателя. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается по соглашению сторон, которое также заключается в письменной форме.

Судом первой инстанции установлено и следует из материалов дела, что 3 августа 2020 года между ООО «Сравни.ру» и Кремневой А.В. заключен трудовой договор № 308, согласно которому Кремнева А.В. принята на работу в указанную организацию на должность системного аналитика в Отдел партнерской программы.

Согласно п. 1.3. договора, местом работы для работника является: г. Москва, бульвар Энтузиастов, д. 2, 26 этаж либо иное место, по прямому указанию работодателя. Работодатель также имеет право установить дистанционный порядок

выполнения трудовых обязанностей для работника, а также в любое время отменить указанный порядок.

В соответствии с дополнительным соглашением № 1 от 16 февраля 2022 года к трудовому договору, стороны пришли к соглашению изменить раздел 1 пункт 1.3.: «1.3. работа, выполняемая работником по данному трудовому договору, является дистанционной, то есть работник выполняет обязанности вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе интернета». Условия трудового договора № 308 от 3 августа 2020 года, не затронутые указанным соглашением, остаются неизменными.

Соглашение и, соответственно, все оговоренные изменения к трудовому договору, вступают в силу с 16 февраля 2022 года, и является неотъемлемой частью трудового договора № 308 от 3 августа 2020 года, и распространяются на отношения работодателя и работника, возникшие с момента его подписания.

16 ноября 2022 года Кремнева А.В. получила уведомление № 1 от ООО «Сравни.ру» о необходимости выполнения трудовых обязанностей по трудовому договору от 03 августа 2020 года № 308 на территории Российской Федерации, в противном случае трудовой договор будет считаться расторгнутым с 01.12.2022. Кроме того, в случае наличия у истца намерений проживать за пределами Российской Федерации, ей предложено заключить договор гражданского-правового характера.

В ответ на данное уведомление Кремнева А.В. направила в адрес генерального директора ООО «Сравни.ру» письмо, в котором указала, что не согласна с выдвинутыми условиями и требованиями, поскольку они нарушают права истца как работника, нормы трудового законодательства Российской Федерации и заключенный трудовой договор от 03 августа 2020 года № 308.

1 декабря 2022 года ООО «Сравни.ру» направило в адрес Кремневой А.В. уведомление о расторжении с 01.12.2022 трудового договора от 03 августа 2020 года № 308, а также приказ от 01.12.2022 № 151.

Согласно приказу от 01.12.2022 № 151 трудовой договор с истцом расторгнут на основании ст. 312.8 ТК РФ - в связи со сменой работником местности выполнения работы, ст. 312.8 ТК РФ; основание – изменение работником местности, выполнение трудовой функции за пределами РФ, копия заграничного паспорта гражданина РФ.

На данное уведомление истец 15 декабря 2022 года в адрес генерального директора ООО «Сравни.ру» направила письмо, в котором просила отменить приказ о расторжении трудового договора от 01.12.2022 № 151, восстановить доступ к ресурсам организации и в корпоративную сеть компании, выплатить причитающуюся истцу заработную плату.

В ответном письме ООО «Сравни.ру» сообщило истцу, что отменить приказ об увольнении не представляется возможным, поскольку истец не изменила местность выполнения трудовой функции и это повлекло невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

Кремнева А.В., оспаривая приказ о расторжении трудового договора от 01.12.2022 № 151 указывает на то, что увольнение работника в связи со сменой местности по ч. 2 ст. 312.8 ТК РФ возможно только в том случае, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях, то есть необходимое условие увольнения - работник должен хуже выполнять свою работу или в меньшем объеме. Один лишь факт изменения

дистанционным сотрудником места работы не приводит к наступлению основания для прекращения с ним трудового договора. Как утверждает истец, после перехода на дистанционный формат работы, все поставленные задачи она выполняла в срок, в рабочее время всегда была на связи, претензий к работе истца не высказывалось, по итогам оценки сотрудников получала высокие баллы от коллег, за ноябрь выполнила поставленную задачу, завершив важный для ООО «Сравни.ру» проект, то есть смена местности не повлияла на результативность истца, обязанности по трудовому договору истец выполняла в прежнем объеме. Кроме того, в дополнительном соглашении от 16.02.2022 № 1 местность выполнения истцом трудовых обязанностей не зафиксирована, таким образом требования ответчика работать с определенной территории противоречат условиям дополнительного соглашения.

Согласно возражениям ответчика, длительное (более 183 календарных дней) пребывание за пределами Российской Федерации (исходя из данных, имеющихся в распоряжении ответчика, истец покинул территорию Российской Федерации ранее 01.01.2022 и проживает на территории Республики Мальта) влечет изменение налогового статуса истца и, как следствие, влечет изменение налоговой ставки при исчислении и уплате налоговым агентом, т.е. ответчиком, налога на доходы физических лиц, что является существенным изменением условий трудового договора, вызванных сменой работником местности выполнения трудовой функции, что, в свою очередь, приводит к невозможности исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях (абз. 2 ст. 312.8 ТК РФ). Также следует отметить положения ст. 10, ст. 11 и ст. 13 ТК РФ, согласно которым выполнение работы по трудовому договору на территории иностранного государства возможно, однако на такие трудовые отношения российское законодательство по умолчанию не распространяется. Данные взаимоотношения должны регулироваться локальными актами работодателя, коллективным договором или международными договорами. Упомянутые локальные акты, коллективные договоры или международные договоры в рассматриваемых правоотношениях сторон отсутствуют.

Кроме того, как указано ответчиком, в связи с тем, что ст. 312.3 ТК РФ обязывает работодателя обеспечить безопасные условия и охрану труда дистанционных работников, а также учитывая то, что ст. 13 ТК РФ устанавливает, что федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, действуют на территории Российской Федерации, дальнейшее сотрудничество по трудовому договору с гражданином, находящимся за пределами Российской Федерации, влечет безусловное нарушение работодателем (ответчиком) указанной ст. 312.3 ТК РФ, как следствие, данное нарушение приводит к совершению ответчиком административного правонарушения, ответственность за которое предусмотрена ст.ст. 5.27, 5.27.1 КоАП РФ. Данные обстоятельства явились самостоятельным основанием для расторжения трудового договора с истцом.

Учитывая изложенное, ответчик полагает, что нарушений требований законодательства при расторжении трудового договора с истцом ответчиком не допущено, заявленные истцом требования не основаны на законе и подлежат отклонению судом в полном объеме.

Разрешая заявленные Кремневой А.В. требования, применив к заявленным требованиям положения главы 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации, суд первой инстанции пришел к выводу об их обоснованности, исходя из того, что у ответчика не имелось оснований для увольнения истца по части 2 статьи 312.8 Трудового кодекса Российской Федерации и им не был соблюден установленный законом порядок увольнения по названному основанию, так как между сторонами надлежащим образом были оговорены условия дистанционной работы, а иных

нарушений истец не совершала, а потому признал незаконным увольнение Кремневой А.В., отменил приказ от 1 декабря 2022 года № 151, восстановил Кремневу А.В. в должности системного аналитика Отдела партнерской программы, а также взыскал с ответчика в пользу истца заработную плату за время вынужденного прогула и компенсацию морального вреда.

Судебная коллегия считает, что выводы судом первой инстанции сделаны с нарушением норм материального при неправильном определении обстоятельств, имеющих значение для дела.

Согласно части 2 статьи 312.8 Трудового кодекса Российской Федерации, трудовой договор с работником, выполняющим на постоянной основе дистанционную работу, может быть прекращён в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечёт невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

Статья 13 Кодекса устанавливает действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в пространстве.

Так, часть 1 статьи 13 Кодекса регламентирует, что федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, действуют на всей территории Российской Федерации, если в этих законах и иных нормативных правовых актах не предусмотрено иное.

Учитывая, что данные положения в полной мере относятся и к главе 49.1 ТК РФ об особенностях регулирования труда дистанционных работников, ТК РФ не предусматривает возможности заключения трудового договора о дистанционной работе с работником, постоянно проживающим на территории другого государства (Письмо Минтруда России от 15.02.2022 № 14-4/10/В-1848).

Локальные акты, коллективные договоры в рассматриваемых правоотношениях сторон отсутствуют.

Материалами дела доказано и не оспаривается Кремневой А.В. в апелляционной жалобе, что истец в период осуществления трудовой деятельности находилась за пределами Российской Федерации, в Республика Мальта. Истец, несмотря на направленное в её адрес и полученное ею требование работодателя о прекращении осуществления трудовой деятельности за пределами Российской Федерации, о прекращении таким образом нарушения условий трудового договора, в Российскую Федерацию не возвратилась, исполнение условий договора на прежних условиях не возобновила, продолжая находиться за пределами Российской Федерации и осуществлять трудовую деятельность вплоть до расторжения с ней трудового договора.

Данное обстоятельство правомерно расценено ООО «Сравни.ру» как существенное нарушение работником Кремневой А.В. условий трудового договора, что наделяет работодателя правом расторжения заключённого с Кремневой А.В. трудового договора на основании ч. 2 ст. 312.8 ТК РФ.

Так же, учитывая положения статьи 312.7 ТК РФ об обязанности работодателя обеспечить безопасные условия и охрану труда дистанционных работников и положения статьи 13 ТК РФ, обеспечение работодателем безопасных условий труда для дистанционных работников, работающих за пределами Российской Федерации, не представляется возможным (Письмо Минтруда России от 15.04.2016 № 17-3/ООГ-378).

Соглашаясь с выводами суда первой инстанции, судебная коллегия отмечает, что в соответствии со статьей 2 Федерального закона от 26 июля 2017 года № 187-ФЗ «О безопасности критической информационной инфраструктуры Российской Федерации» субъекты критической информационной инфраструктуры - государственные органы,

государственные учреждения, российские юридические лица и (или) индивидуальные предприниматели, которым на праве собственности, аренды или на ином законном основании принадлежат информационные системы, информационно-телекоммуникационные сети, автоматизированные системы управления, функционирующие, в том числе, в банковской сфере и иных сферах финансового рынка.

Ответчик ООО «Сравни.ру» относится к юридическим лицам, являющимися в соответствии с данным законом субъектом информационной инфраструктуры согласно сведениям ЕГРЮЛ о видах деятельности.

В соответствии с Указом Президента РФ от 01.05.2022 № 250 «О дополнительных мерах по обеспечению информационной безопасности Российской Федерации» руководители таких субъектов должны обеспечивать незамедлительно реализацию организационных и технических мер, решения о необходимости которых принимаются Федеральной службой безопасности Российской Федерации и Федеральной службой по техническому и экспортному контролю (ФСТЭК) в пределах их компетенции и направляются на регулярной основе в органы (организации) с учетом меняющихся угроз в информационной среде.

С учётом того, что Кремнева А.В. в нарушение условий трудового договора, осуществляла трудовую деятельность за пределами Российской Федерации, что трудовым договором и внутренними актами работодателя не предусмотрено, об изменении в одностороннем порядке условий исполнения ею трудового договора Кремнева А.В. работодателя не известила, судебная коллегия приходит к выводу о том, что при данных обстоятельствах прежние условия заключённого с Кремневой А.В. трудового договора не могли быть сохранены.

Исходя из этого, действия ООО «Сравни.ру» по расторжению с Кремневой А.В. трудового договора на основании ч. 2 ст. 312.8 ТК РФ являются соответствующими требованиям закона, в связи с чем, иск Кремневой А.В. удовлетворению не подлежит.

С учетом изложенных обстоятельств решение суда первой инстанции подлежит отмене с принятием нового решения, об отказе в удовлетворении заявленных Кремневой А.В. требований иска.

Поскольку решение суда первой инстанции отменено, правовых оснований для удовлетворения апелляционной жалобы истца не имеется.

На основании изложенного, руководствуясь ст. 328, ст. 330 ГПК Российской Федерации, судебная коллегия

о п р е д е л и л а:

Решение Головинского районного суда города Москвы от 27 октября 2023 года отменить, принять новое решение.

В удовлетворении исковых требований Кремневой А.В. к ООО «Сравни.ру» о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, проценты за задержку выплаты заработной платы, компенсацию за неиспользованный отпуск, проценты за задержку выплаты – отказать.

В удовлетворении апелляционной жалобы истца – отказать.

Председательствующий

Судьи