

ТРЕТИЙ КАССАЦИОННЫЙ СУД ОБЩЕЙ ЮРИСДИКЦИИ

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 24 сентября 2025 г. N 88-14641/2025

78RS0005-01-2023-010376-42

Судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции в составе

председательствующего Козловой Е.В.,

судей Лебедева А.А., Смирновой О.В.

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело N 2-1316/2024 по иску Д. к обществу с ограниченной ответственностью "Умное пространство" о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, задолженности по заработной плате, компенсации морального вреда по кассационной жалобе Д. на апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 3 апреля 2025 г.

Заслушав доклад судьи Третьего кассационного суда общей юрисдикции Смирновой О.В., объяснения Д. и его представителя по доверенности Ш., поддержавшие доводы кассационной жалобы, представителей общества с ограниченной ответственностью "Умное пространство" по доверенности Л., Б., возражавшие против удовлетворения кассационной жалобы, заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Васильевой М.А., полагавшей апелляционное определение законным и обоснованным, судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции

установила:

Д. обратился в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью "Умное пространство" (далее также - ООО "Умное пространство", Общество), с учетом уточнения исковых требований, просил восстановить его в должности специалиста серверной разработки 2 категории в ООО "Умное пространство"; взыскать средний заработок за время вынужденного прогула за период с 3 августа 2023 г. по дату восстановления на работе, исходя из размера среднедневного заработка в размере 16 127 руб. 84 коп.; задолженность по заработной плате за период с 21 июля 2023 г., с 24 июля 2023 г. по 28 июля 2023 г., 31 июля 2023 г. в размере 112 894 руб.; проценты, предусмотренные статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Трудовой кодекс), компенсацию морального вреда в размере 50 000 руб.

Решением Калининского районного суда города Санкт-Петербурга от 24 июля 2024 г. исковые требования Д. удовлетворены частично, признан незаконным приказ от 2 августа 2023 г. N С-2042/лс о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) Д. на основании подпункта "а" пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса; Д. восстановлен на работе в должности специалиста серверной разработки 2 категории в ООО "Умное пространство" с 3 августа 2023 г., отменен приказ от 2 августа 2023 г. N С-2042/лс.; с Общества в пользу Д. взыскан средний заработок за время вынужденного прогула за период с 3 августа 2023 г. по 24 июля 2024 г. в размере 4 081 151 руб. 84 коп., проценты, предусмотренные статьей 236 Трудового кодекса, за период с 1 августа 2023 г. по 24 июля 2024 г. в размере 678 170 руб. 80 коп.; задолженность по заработной плате за период с 21 июля 2023 г., 24 июля 2023 г. по 28 июля 2023 г., 31 июля

2023 г. в размере 118 539 руб. 68 коп., компенсация морального вреда в размере 5 000 руб., с ООО "Умное пространство" в доход государства взыскана государственная пошлина в размере 32 614 руб. 31 коп. Решение в части восстановления на работе обращено к немедленному исполнению.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 3 апреля 2025 г. решение отменено, принято новое решение, которым в удовлетворении исковых требований Д. отказано в полном объеме.

В кассационной жалобе Д. ставится вопрос об отмене апелляционного определения.

Проверив материалы дела в пределах доводов кассационной жалобы, обсудив доводы кассационной жалобы, возражения на жалобу, судебная коллегия не находит оснований для отмены или изменения апелляционного определения, предусмотренных статьей 379.7 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

Судом при рассмотрении дела установлено, что на основании трудового договора от 19 декабря 2022 г. № 2068 Д. принят на работу в Общество на должность специалиста серверной разработки 2 категории в структурное подразделение Группа логической интеграции (пункт 1.1 договора).

Содержание трудовой функции работника регламентируется в должностной инструкцией "Специалист серверной разработки 2 категории", утвержденной приказом генерального директора Общества, которая является неотъемлемой частью трудового договора (пункт 1.2 договора).

Место работы Общества, находящееся по адресу: 192019, <...>, литера А, структурное подразделение: Группа логической интеграции (город Санкт-Петербург) (пункт 1.3 договора). Фактическое место исполнения работником своих должностных обязанностей: город Красноярск.

Трудовым договором на работника возложена обязанность выполнять трудовые 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 находящиеся под контролем работодателя, работа носит дистанционный характер.

Для выполнения трудовой функции и осуществления взаимодействия между работодателем и дистанционным работником по вопросам, связанным с ее выполнением, стороны обязуются использовать информационно-телекоммуникационные сети общего пользования, в том числе сети Интернет (пункт 1.4 договора).

Работник принимается к работодателю в порядке перевода из общества с ограниченной ответственностью "Маркетплейс" на основании письменного заявления работника (пункт 1.9 договора).

Согласно сообщению от 6 июля 2023 г. ФИО10 просит ФИО13 вызвать Д. в командировку в г. Москву 24 июля 2023 г. в связи с производственной необходимостью. Целью командировки является обсуждение новых ролей и задач в рамках интеграции между командами.

Согласно приказу от 10 июля 2023 г. № С-182/кр Д. направлен в командировку в город Москву на период с 21 июля 2023 г. по 31 июля 2023 г. с целью: "Встреча с руководителем. Обсуждение новых ролей и задач в рамках интеграции между командами", основанием направления значится "служебное задание".

Работодателем также приобретены билеты к месту следования, забронирован отель для проживания Д. на период командировки, работник ознакомлен с приказом, получил проездные билеты и ваучеры для проживания, однако в служебную командировку работник не поехал, на рабочем месте в г. Москва отсутствовал, о чем работодателем составлены акты о нарушении трудовой дисциплины.

25 июля 2023 г. сотрудник Общества ФИО11, обращаясь к истцу по электронной почте, просит ответным письмом в течение 2 рабочих дней предоставить письменные объяснения причин неявки в служебную командировку в г. Москву для выполнения служебного поручения.

26 июля 2023 г. истец направил сообщение ответчику следующего содержания: "я заблаговременно 14 июля 2023 г. направлял сообщения, что направление меня в командировку незаконно. Специально, для избежания дальнейших разбирательств, я требовал отменить приказ о направлении в командировку. На это требование никакой реакции не получил, поэтому считаю его отмененным в связи с очевидной неправомерностью (подробное обоснование направлялось ранее). Прошу сообщить, по какой причине проигнорировали мое сообщение, на каком основании не отменили приказ или не сообщили, что он продолжает действовать?".

Согласно уведомлению от 28 июля 2023 г. N б/н ФИО11 просит истца предоставить объяснения в письменном виде по факту отсутствия с приложением документов, подтверждающие уважительные причины неявки, в течение двух рабочих дней с момента получения настоящего уведомления в срок до 31 июля 2023 г. по адресу: hr_admin@samokat.ru.

Согласно акту N 1 от 2 августа 2023 г. истец не предоставил письменные объяснения о причинах нарушения трудовой дисциплины, а именно отсутствия на рабочем месте в период с 24 июля 2023 г. по 28 июля 2023 г.

Приказом от 2 августа 2023 г. N б/н истец привлечен к дисциплинарной ответственности в виде расторжения трудового договора за совершение однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (прогул) ввиду его отсутствия на рабочем месте по адресу: <...>/1с2, рабочее место N 2С091, в период с 24 июля 2023 г. по 28 июля 2023 г.

Согласно приказу от 2 августа 2023 г. N С-2042/лс (форма N Т-8) с истцом прекращен трудовой договор за совершение однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (прогул) на основании подпункта "а" пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса, в качестве документа-основания указан приказ от 2 августа 2023 г. N б/н.

Уведомлением от 2 августа 2023 г. до сведения Д. доведено о необходимости явки за трудовой книжкой либо дачи письменного согласия на отправку трудовой книжки по почте в связи с расторжением трудового договора за прогул на основании подпункта "а" пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса, по адресу: Санкт-Петербург, ул. Малая Монетная, 2Г, 6 этаж.

Согласно служебной записке ФИО10 от 10 мая 2023 г. за Д. в рамках рабочего процесса за разработчиком наблюдались следующие замечания: "Низкая итоговая производительность (по сравнению с другими сотрудниками команды его опыта и уровня): несколько пропусков командных встреч (архмитинги) без объяснения причины; самовольный уход с командных встреч без предупреждения; неисполнение договоренностей с руководителем (отписывать ежедневный прогресс по задачам);

игнорирование вопросов руководителя в рабочем мессенджере; очень долгое предоставление документов для трудоустройства в ООО "Умное пространство" при переводе из ООО "Маркетплейс"; отсутствие работы в течение дня из-за проблем с интернетом (множественные); единичные доказательства начала работы в обговоренное время (10:00 по местному красноярскому времени) - с сотрудником была зафиксирована личная договоренность начинать и заканчивать рабочий день с 10:00 до 19:00 по местному времени, если это не будет вредить производительности и коммуникациям с командой.

Также в материалы дела представлена служебная записка ФИО10 от 11 апреля 2023 г., из которой усматривается, что за Д. в рамках рабочего процесса наблюдались следующие замечания: низкая итоговая производительность по сравнению с другими сотрудниками команды его опыта и уровня; несколько пропусков командных встреч - архмитингов; самовольный уход с командных встреч без предупреждения; неисполнение договоренностей с руководителем, а именно отписывать ежедневный прогресс по задачам; игнорирование вопросов руководителя в рабочем мессенджере; множественные отсутствия работы в течение дня из-за проблем с интернетом.

Разрешая спор и удовлетворяя исковые требования, суд первой инстанции, руководствуясь подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81, статьями 166, 312.1, частью пятой, шестой, девятой статьи 312.3, статьями 312.4, 312.6, 312.8, 379, 380 Трудового кодекса, исходил из недоказанности направления истца в служебную командировку для выполнения служебного поручения в рамках его должностных полномочий. Сама по себе неявка работника, выполнявшим дистанционно в дни командировки трудовые обязанности, на стационарное рабочее место (г. Москва) не повлекла негативных последствий для организации.

Суд апелляционной инстанции признал выводы суда об отсутствии нарушения трудовой дисциплины, выразившегося в неисполнении распоряжения работодателя о временном привлечении дистанционного работника к очному выполнению служебного поручения путем направления в служебную командировку, основаны на неправильном применении статьи 166 Трудового кодекса, по смыслу которой работодатель имеет право вызвать работника в командировку, если это связано с исполнением трудовых обязанностей, даже если он работает дистанционно, при условии, что такие действия соответствуют должностным обязанностям работника.

Суд апелляционной инстанции указал, что цель командировки, указанная в приказе "Встреча с руководством. Обсуждение новых ролей и задач в рамках интеграции между командами", связана с выполнением трудовой функции истца как специалиста серверной разработки, поскольку взаимодействие с руководством и участие в стратегических встречах входит в круг обязанностей работника. Истцу были направлены все необходимые документы: адрес рабочего места в Москве, режим работы, подтверждение наличия технической возможности выполнять работу. Между тем истец не представил письменных объяснений своего отсутствия, не явился в командировку без уважительных причин, не сообщил о невозможности явки, тем самым нарушил трудовую дисциплину.

Привлечение истца дисциплинарной ответственности на основании статьи 192 Трудового кодекса суд апелляционной инстанции признал правомерным, поскольку факт ненадлежащего исполнения работником возложенных на него служебных обязанностей подтвержден, порядок, процедура и сроки применения дисциплинарного взыскания соблюдены, тяжесть совершенного работником проступка при выборе вида взыскания учтена. При таких обстоятельствах исковые требования истца признаны необоснованными, подлежащими оставлению без удовлетворения.

Судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей

юрисдикции полагает выводы суда апелляционной инстанции законными, основанными на правильном применении судом норм материального права, регулирующих спорные правоотношения.

Доводы кассационной жалобы о принятии судом апелляционной инстанции решения об отказе в удовлетворении исковых требований без учета особенностей организации труда дистанционных работников (статья 312.6 Трудового кодекса) отклоняются судом кассационной инстанции.

Согласно статье 312.6 Трудового кодекса в случае направления работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие статей 166 - 168 настоящего Кодекса.

Статьи 166 - 168 Трудового кодекса регулируют вопросы, связанные с предоставлением гарантий при направлении работников в служебные командировки.

Так, в статье 166 Трудового кодекса законодателем дано определение понятия "служебная командировка" - поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

Пунктом 3 Положения об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 13 октября 2008 г. N 749, действовавшего на момент возникновения спорных правоотношений, предусмотрено, что работники, состоящие в трудовых отношениях с работодателем, направляются в командировки на основании письменного решения работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

Из системного толкования вышеприведенных норм права следует, что законодателем прямо предусмотрена возможность направления дистанционных работников в служебные командировки.

Нормы трудового законодательства предусматривают особые категории работников, направление в командировки которых либо запрещается (статья 268 Трудового кодекса), либо допускается с согласия последних и/или при отсутствии медицинских противопоказаний (статьи 167, 259 Трудового кодекса).

Истец не оспаривал, что не относится к категории работников, для которых установлено ограничение на направление в командировки, вследствие чего его несогласие с командировкой не может рассматриваться как уважительная причина неявки в служебную поездку. Соответственно отказ от командировки дистанционного работника не является случаем, предусмотренным законом и не может рассматриваться как уважительная причина неявки в командировку.

Кроме того, обязанность истца направиться в командировку установлена не только положениями действующего трудового законодательства, а также локальными нормативными актами Общества (пунктом 6.2 Правил внутреннего трудового распорядка, пунктом 1.3 Положения о служебных командировках ООО "Умное пространство", пунктом 1.4 Положения о дистанционной работе и т.д.), с которыми работник ознакомлен под подпись.

Согласно пункту 1.3 Положения о служебных командировках ООО "Умное

пространство" положение распространяется на всех работников Общества, включая работников его обособленных структурных подразделений. В указанном Положении не установлена необходимость получения согласия для направления дистанционного работника в командировку.

Пунктом 6.2 Правил внутреннего трудового распорядка установлена обязанность истца выполнять поручения, распоряжения, задания и указания непосредственного руководителя и генерального директора (соответственно и уполномоченных им лиц, подписавших приказ о направлении истца в командировку).

Таким образом, работодатель вправе направлять работников, которым установлен дистанционный режим работы, в командировки, а указанные работники обязаны являться в командировку. Отказ от командировки дистанционного работника не является случаем, предусмотренным законом и не может рассматриваться как уважительная причина неявки в командировку.

Довод кассационной жалобы о том, что истец осуществлял трудовую функцию, не явившись в командировку, что не может быть квалифицировано прогулом, опровергается материалами дела, из которых усматривается, что ответчик писал электронные письма, в которых не осуществлял трудовую функцию, а обсуждал обстоятельства и правовые основания направления его в служебную поездку. Переписка сторон и обстоятельства применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения были предметом рассмотрения суда апелляционной инстанции, переоценка установленных обстоятельств, не является предметом рассмотрения суда кассационной инстанции и основанием для отмены или изменения судебного акта в силу части 3 статьи 390 Гражданского процессуального кодекса.

Суд кассационной инстанции, соглашается с выводами суда апелляционной инстанции о наличии в действиях дисциплинарного проступка. Самовольное определение места нахождения при наличии служебного задания является грубым нарушением трудовой дисциплины - прогулом. Иное противоречит нормам статьи 312.6, статей 166 - 168 Трудового кодекса, пункту 3 Положения об особенностях направления работников в служебные командировки.

Довод кассационной жалобы о том, что увольнение произведено без учета тяжести проступка и обстоятельств, при которых он был совершен, а также предшествующего поведения работника, его отношения к труду признается несостоятельным.

В качестве подтверждения учета тяжести проступка и обстоятельств, при которых он был совершен, к материалам дела приобщена служебная записка от 11 апреля 2023 г., из которой следует, что в периодс декабря 2022 г. по март 2003 г. Д. пропускал командные встречи, демонстрировал низкую производительность и не выполнял договоренности с руководителем. При таких обстоятельствах необеспечение явки в служебную командировку (прогул) не мог рассматриваться как малозначительное нарушение, которое могло остаться без взыскания, соответствующего норме статьи подпункта "а" пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса. Следовательно, процедура учета тяжести проступка ответчиком соблюдена и оснований для удовлетворения исковых требований не было.

Довод кассационной жалобы о несоблюдении процедуры увольнения ввиду применения дисциплинарного взыскания без учета объяснений истца, изложенные в сообщении от 26 июля 2023 г., которые необоснованно судом апелляционной инстанции не квалифицированы письменными объяснениями по обстоятельствам вменяемого работнику проступка, отклоняются судом кассационной инстанции.

Исходя из того, что истцу вменялось отсутствие на рабочем месте по адресу: <...>/1с2, рабочее место N 2С091, в период с 24 июля 2023 г. по 28 июля 2023 г., работодатель обязан был в силу статьи 193 Трудового кодекса затребовать у работника объяснения о причинах отсутствия на рабочем месте в отношении каждого рабочего дня, что усматривается из содержания уведомления от 28 июля 2023 г. (т. 1, л.д. 64), оставленное истцом без рассмотрения, вследствие чего составлен акт об отсутствии письменного объяснения от 2 августа 2023 г.

Объяснения истца, изложенные в сообщении от 26 июля 2023 г. (т. 1, л.д. 29), указанным критериям не соответствуют (объяснения даны за иные периоды неявки в служебную командировку).

Иные доводы кассационной жалобы сводятся к воспроизведению фактических обстоятельств произошедшего события, которые, по мнению заявителя, неверно оценены судом апелляционной инстанции, то есть выражают несогласие с данной оценкой доказательств, а также установленными судом обстоятельствами, и не могут служить основанием для пересмотра апелляционного определения.

При таких обстоятельствах судебная коллегия не находит оснований для удовлетворения кассационной жалобы и отмены вступившего в законную силу апелляционного определения.

На основании изложенного и руководствуясь статьями 390, 390.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции

определила:

апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 3 апреля 2025 г. оставить без изменения, кассационную жалобу Д. - без удовлетворения.

Мотивированное определение изготовлено 3 октября 2025 г.