САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД

|  |  |
| --- | --- |
| Рег. № 33-2809/2020 | Судья: Малышева О.С. |

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

Судебная коллегия по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда в составе

|  |  |
| --- | --- |
| председательствующего | Барминой Е.А. |
| судей | Кордюковой Г.Л. |
|  | Селезневой Е.Н. |
| с участием прокурора | Турченюк В.С. |
| при секретаре | Черновой П.В. |
|  |  |

рассмотрела в открытом судебном заседании 13 февраля 2020 г. гражданское дело № 2-3991/2019 по апелляционной жалобе Шакирова Рината Рузаловича на решение Красногвардейского районного суда Санкт-Петербурга от 08 октября 2019 г. по иску Шакирова Рината Рузаловича к ООО «СиДжей Равиолло Рус» о признании незаконными приказов о привлечении к дисциплинарной ответственности, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Заслушав доклад судьи Барминой Е.А., выслушав истца Шакирова Р.З., представителя истца – Родионова А.М., представителя ответчика – Козубову Н.Ю., прокурора Турченюк В.С., судебная коллегия

УСТАНОВИЛА:

Шакиров Р.Р. обратился в суд с иском к ООО «СиДжей Равиолло Рус», в котором просил признать незаконными приказ № 2/40 от 21 мая 2019 г. об увольнении и о наложении дисциплинарных взысканий № 72 от 26 февраля 2019 г., № 113 от 26 марта 2019 г., восстановить его на работе в прежней должности, взыскать средний заработок за время вынужденного прогула, компенсацию морального вреда в размере 100 000 руб., расходы по оплате услуг представителя в размере 45 000 руб.

В обоснование заявленных требований истец ссылался на то, что состоял с ответчиком в трудовых отношениях в должности менеджера региональных продаж, указанными выше приказами работодателя истец был привлечен к дисциплинарной ответственности в виде замечания и выговора за невыполнение установленного плана продаж за январь, февраль 2019 г., приказом № 2/40 от 21 мая 2019 г. уволен с занимаемой должности на основании п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Истец полагал, что приказы работодателя о привлечении его к дисциплинарной ответственности, как и приказ об увольнении являются незаконными и необоснованными, так как он не допускал нарушения должностных обязанностей, его вина в невыполнении поставленного плана продаж, отсутствует, поскольку со стороны истца были предприняты все действия для обеспечения выполнения планов продаж поставленного руководством, а именно: проводилась реализация распределения продаж по каналам сбыта, организовывались встречи и переговоры с клиентами, осуществилось взаимодействие с дистрибьюторами, проводился анализ конкурентоспособности продукции, разработка программ, направленных на продвижение продукции.

Решением Красногвардейского районного суда Санкт-Петербурга от 08 октября 2019 г. в удовлетворении заявленных требований отказано.

В апелляционной жалобе истец Шакиров Р.Р. ставит вопрос об отмене решения суда ввиду его незаконности и необоснованности, принятии по делу нового решения об удовлетворении иска, ссылаясь на то, что оспариваемыми приказами нарушены права работника, поставленные перед истцом задачи являлись невыполнимыми, увольнение является незаконным.

Со стороны ответчика ООО «СиДжей Равиолло Рус»представлены возражения на апелляционную жалобу, по доводам которых ответчик просит апелляционную жалобу Шакирова Р.Р. оставить без удовлетворения.

Изучив материалы дела, выслушав участников процесса, обсудив доводы апелляционной жалобы, проверив в порядке ч. 1 ст. 327.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации законность и обоснованность решения суда в пределах доводов апелляционной жалобы, судебная коллегия приходит к следующим выводам.

Согласно п. 3 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации № 23 от 19 декабря 2003 г. «О судебном решении», 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 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации), а также тогда, когда оно содержит исчерпывающие выводы суда, вытекающие из установленных фактов.

В соответствии с положениями 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 нарушения были допущены судом первой инстанции.

Как следует из материалов дела, и было установлено судом первой инстанции, в соответствии с приказом № 1/49 от 10 сентября 2018 г. Шакиров Р.Р. принят на работу в ООО «Сиджей Равиолло Рус» на должность менеджера по региональным продажам на основании трудового договора № 49 от 10 сентября 2018 г.

В соответствии с п. 6.4.1 трудового договора № 49 от 10 сентября 2018 г. работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, закрепленные в должностной инструкции, которая является неотъемлемой частью настоящего рудового договора.

Дополнительным соглашением № 2 от 30 ноября 2018 г. к трудовому договору № 49 от 10 сентября 2018 г., подписанным сторонами, общие положения трудового договора изложены в новой редакции, изменена должностная инструкция менеджера по региональным продажам.

В соответствии с п.п. 2.1, 2.5, 2.16 Должностной инструкцией менеджера по региональным продажам (приложение к дополнительному соглашению № 2 от 30 ноября 2018 г.) менеджер по региональным продажам обязан: обеспечивать выполнение планов продаж, поставленных руководством компании по всем каналам продаж во вверенном регионе; участвовать в переговорах с прямыми клиентами и клиентами дистрибьюторов с целью увеличения продаж продукции; изучать региональный рынок и вести поиск новых дистрибуционных каналов сбыта.

30 ноября 2018 г. Шакиров Р.Р. ознакомлен с указанной должностной инструкцией, что подтверждается его подписью.

Приказом № 418 от 20 декабря 2018 г., с дополнениями внесенными приказом № 422 от 24 декабря 2018 г. генеральным директором ООО «Сиджей Равиолло Рус» с 01 января 2019 г. введена процедура порядка ежемесячной оценки эффективности персонала департамента продаж, согласно которой директор департамента продаж устанавливает план задач на следующий месяц и знакомит с ним под роспись персонал департамента в срок до 30 числа текущего месяца, персонал департамента продаж, получивший план задач, обязан предоставить директору департамента продаж данные о выполнении плана в установленной форме в срок до 02 числа месяца следующего за отчетным, при совпадении дня предоставления данных о выполнении плана с выходным или нерабочим праздничным днем данные предоставляются в ближайший рабочий день после выходного или нерабочего праздничного дня, в случае невыполнения или неполного выполнения поставленных задач за отчетный период, необходимо предоставить отчет с комментариями о причинах отклонения от плата, установленного директором департамента продаж.

Приказом № 72 от 26 февраля 2019 г. к Шакирову Р.Р. применено дисциплинарное взыскание в виде замечания за невыполнение: объема продаж за январь 2019 года (п. 1 индивидуального плана задач на январь 2019 года и п. 2.1 должностной инструкции); плана по заключению новых договоров и продажи по условиям этих договоров за январь 2019 года (п. 2 индивидуального плана задач на январь 2019 года и п. 2.16 должностной инструкции); объема продаж по новинкам Равиолло с кавказскими специями и со вкусом сливочного масла и запеченного чеснока за январь 2019 года (п. 3 индивидуального плана задач на январь 2019 года и п. 2.1 должностной инструкции); плана по отгрузке 3 SKU пельменьОН в январе 2019 года (п. 4 индивидуального плана задач на январь 2019 года и п. 2.5 должностной инструкции).

Основанием для вынесения указанного приказа послужили: план задач на январь 2019 года менеджеру по региональным продажам Шакирову Р.Р. от 29 декабря 2018 г., служебная записка директора департамента продаж Г.И.В. от 07 февраля 2019 г., объяснения Шакирова Р.Р. от 11 февраля 2019 г., служебная записка директора департамента продаж Г.И.В. от 08 февраля 2019 г.

Приказом № 113 от 26 марта 2019 г. к Шакирову Р.Р. применено дисциплинарное взыскание в виде выговора за невыполнение: объема продаж за февраль 2019 года (п. 1 индивидуального плана задач на февраль 2019 года и п. 2.1 должностной инструкции); плана по заключению новых договоров и продажи по условиям этих договоров за февраль 2019 года (п. 2 индивидуального плана задач на январь 2019 года и п. 2.16 должностной инструкции); объема продаж по новинкам Равиолло с кавказскими специями и со вкусом сливочного масла и запеченного чеснока за февраль 2019 года (п. 3 индивидуального плана задач на февраль 2019 года и п. 2.1 должностной инструкции); плана по отгрузке 3 SKU пельменьОН в феврале 2019 года (п. 4 индивидуального плана задач на февраль 2019 года и п. 2.5 должностной инструкции).

Основанием для вынесения указанного приказа послужили: план задач на февраль 2019 года менеджеру по региональным продажам Шакирову Р.Р. от 29 января 2019 г., служебная записка директора департамента продаж Г.И.В. от 07 марта 2019 г., объяснения Шакирова Р.Р. от 13 марта 2019 г., служебная записка директора департамента продаж Г.И.В. от 22 марта 2019 г.

21 мая 2019 г. работодателем издан приказ № 2/40 о расторжении трудового договора и увольнении Шакирова Р.Р. по инициативе работодателя на основании п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей. Основанием для издания приказа послужило служебная записка директора департамента продаж от 06 мая 2019 г., объяснительная Шакирова Р.Р. от 08 мая 2019 г., служебная записка директора департамента продаж от 13 мая 2019 г., а также наличие у Шакирова Р.Р. дисциплинарного взыскания в виде замечания, наложенного приказом от 26 февраля 2019 г. № 72, дисциплинарного взыскания в виде выговора, наложенного приказом от 26 марта 2019 г. №113.

Установив указанные обстоятельства, оценив представленные в материалах дела доказательства в их совокупности, суд первой инстанции пришел к выводу об отсутствии оснований для удовлетворения заявленных исковых требований.

Приходя к указанному выводу, суд первой инстанции исходил из того, что Шакиров Р.Р. был своевременно ознакомлен с индивидуальными планами задач на январь, февраль, апрель 2019 года, установленными ему его непосредственным руководителем - директором департамента продаж Г.И.В. Как следует из фактических результатов по выполнению поставленных планов, сотрудник Шакиров Р.Р. не выполнял индивидуальные цели по объемам продаж, не выполнял задачи по увеличению прибыли компании путем заключения новых договоров, продвижения нового вида продукции, в связи с чем, истцом были нарушены пункты 2.1, 2.5, 2.16 должностной инструкции, выразившиеся в невыполнении без уважительных причин плана продаж, поставленного руководством компании, а также в части невыполнения мероприятий по увлечению объемов продаж продукции, поиска новых дистрибуционных каналов сбыта продукции, и с учетом данных обстоятельств, у работодателя имелись основания для привлечения истца к дисциплинарной ответственности в виде увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Кроме того, судом сделан вывод о том, что процедура привлечения истца к дисциплинарной ответственности была соблюдена работодателем.

Судебная коллегия не может согласиться с выводами суда первой инстанции и полагает решение суда подлежащим отмене с вынесением нового решения ввиду следующего.

В соответствии со ст. 12 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации правосудие в Российской Федерации по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон, при этом в соответствии со ст. 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений.

Согласно положениям ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям.

Порядок применения дисциплинарных взысканий установлен ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации.

В силу п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Поскольку увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации является одним из видов дисциплинарных взысканий, на него распространяется установленный статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации порядок применения дисциплинарных взысканий.

В п. 23 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 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 соответствии с разъяснениями, содержащимися в п. 33 названного постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации, при разрешении споров лиц, уволенных по пункту 5 части 1 статьи 81 Кодекса за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, следует учитывать, что работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено. Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнение по пункту 5 части 1 статьи 81 Кодекса, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания.

По делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по пункту 5 части 1 статьи 81 Кодекса, на ответчике лежит обязанность представить доказательства, свидетельствующие о том, что: совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора; работодателем были соблюдены предусмотренные частями 3 и 4 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации сроки для применения дисциплинарного взыскания (подп. 1, 2 п. 34 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2).

Согласно разъяснениям, изложенным в п. 35 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2, при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса, или об оспаривании дисциплинарного взыскания следует учитывать, что неисполнением работником без уважительных причин является неисполнение трудовых обязанностей или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.).

В пункте 53 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» дано разъяснение о том, что в силу статьи 46 (часть 1) Конституции Российской Федерации, гарантирующей каждому судебную защиту его прав и свобод, и корреспондирующих ей положений международно-правовых актов, в частности статьи 8 Всеобщей декларации прав человека, статьи 6 (пункт 1) Конвенции о защите прав человека и основных свобод, а также статьи 14 (пункт 1) Международного пакта о гражданских и политических правах, государство обязано обеспечить осуществление права на судебную защиту, которая должна быть справедливой, компетентной, полной и эффективной.

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 (п. 53 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2).

С учетом доводов апелляционной жалобы, изученных материалов дела, судебная коллегия полагает необоснованными выводы суда первой инстанции о законности оспариваемых Шакировым Р.Р. приказов ООО «СиДжей Равиолло Рус» № 72 от 26 февраля 2019 г., № 113 от 26 марта 2019 г., № 2/40 от 21 мая 2019 г. о привлечении к дисциплинарной ответственности.

Согласно п. 6.4.1 заключенного между сторонами трудового договора от 10 сентября 2018 г. № 49, работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, закрепленные в должностной инструкции (Приложение), которая является неотъемлемой частью настоящего трудового договора.

Согласно п.п. 2.1 – 2.20 Должностной инструкции менеджера по региональным продажам, являющейся приложением к трудовому договору № 49 от 10 сентября 2018 г., менеджер по региональным продажам обязан: обеспечивать выполнение планов продаж, поставленных руководством компании по всем каналам продаж во вверенном регионе. Непосредственно участвовать в реализации распределения продаж по каналам сбыта во вверенном регионе в количестве и ассортименте, предусмотренном планом продаж. Непосредственно участвовать в реализации региональных продаж, направленных на организацию сбыта продукции в установленные сроки, в количестве и ассортименте, предусмотренном планом продаж. Знать ассортимент продукции, выпускаемой предприятием и ориентироваться в продукции конкурентов. Организовывать встречи, конференции для региональных партнеров. Участвовать в переговорах с прямыми клиентами и клиентами дистрибьюторов с целью увеличения продаж продукции. Внедрять и контролировать способы взаимодействия между клиентами из регионов и предприятием. Осуществлять взаимодействие с дистрибьюторами. Контролировать работу дистрибьюторов. Анализировать и контролировать погашение дебиторской задолженности по региональным продажам. Разрабатывать и внедрять мероприятия по сокращению дебиторской задолженности. Контролировать эффективность работы дилера с регионами. Обобщать полученную от мерчандайзеров информацию о ситуации на рынке. Анализировать конкурентоспособность производимой предприятием продукции и продукции, производимой фирмами-конкурентами. Отслеживать действия конкурентов, их ценовую политику, выпуск новой продукции. Проводить и анализировать мониторинг рынка. Изучать региональный рынок и вести поиск новых дистрибуционных каналов сбыта. Участвовать в разработке и нести ответственность за реализацию программ, направленных на продвижение продукции. Участвовать в межрегиональных ярмарках и выставках. Выполнять распоряжения вышестоящего руководства в пределах своей компетенции.

Согласно ст. 15 Трудового кодекса Российской Федерации трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

В силу ч. 1 ст. 16 Трудового кодекса Российской Федерации трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с этим кодексом.

Согласно положениям ст. 21 Трудового кодекса Российской Федерации, работник обязан: добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину, выполнять установленные нормы труда, соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Из содержания ст.ст. 16, 21, 57 Трудового кодекса Российской Федерации усматривается, что предметом трудового договора является выполнение работником за плату трудовой функции по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, с указанием конкретного вида поручаемой работы. Трудовые отношения являются длящимися и не предполагают прекращения после достижения работником определенного конечного результата; оплата труда осуществляется в соответствии с оговоренным сторонами окладом или тарифной ставкой, она не обусловлена выполнением конкретной работы, завершаемой определенным результатом.

Согласно разъяснениям, изложенным в п. 24 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям», принимая во внимание, что статья 15 Трудового кодекса Российской Федерации не допускает заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения, суды вправе признать наличие трудовых отношений между сторонами, формально связанными гражданско-правовым договором, если в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения. В этих случаях трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица к исполнению предусмотренных гражданско-правовым договором обязанностей (часть четвертая статьи 19.1 ТК РФ).

Так, например, от договора возмездного оказания услуг трудовой договор отличается предметом договора, в соответствии с которым исполнителем (работником) выполняется не какая-то конкретная разовая работа, а определенные трудовые функции, входящие в обязанности физического лица - работника, при этом важен сам процесс исполнения им этой трудовой функции, а не оказанная услуга. Также по договору возмездного оказания услуг исполнитель сохраняет положение самостоятельного хозяйствующего субъекта, в то время как по трудовому договору работник принимает на себя обязанность выполнять работу по определенной трудовой функции (специальности, квалификации, должности), включается в состав персонала работодателя, подчиняется установленному режиму труда и работает под контролем и руководством работодателя; исполнитель по договору возмездного оказания услуг работает на свой риск, а лицо, работающее по трудовому договору, не несет риска, связанного с осуществлением своего труда.

Вместе с тем, из материалов дела следует, что Шакиров Р.Р. оспариваемыми приказами был привлечен к дисциплинарной ответственности за недостижение установленного работодателем объема продаж и невыполнение плана по заключению новых договоров и продажи по условиям договоров, что повлекло для компании неполучение прибыли.

Вопреки вышеуказанным нормам и разъяснениям, предусматривая для работника такую обязанность, работодатель фактически установил для работника необходимость достижения конкретного результата.

При этом, коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению (ст. 9 ТК РФ).

Таким образом, привлечение работодателем Шакирова Р.Р. к дисциплинарной ответственности имело место в связи с не достижением работником определенного результата, предусмотренного планами и объемами продаж, что недопустимо в рамках осуществления трудовых отношений и нарушает права работника.

Из оспариваемых приказов также не следует, что при решении вопроса о привлечении к дисциплинарной ответственности, работнику вменялось в качестве дисциплинарного проступка бездействие, которое привело к отсутствию результата для компании. Кроме того, доказательств бездействия работника при исполнении трудовых обязанностей в материалах дела не представлено.

Напротив, в своих объяснениях Шакиров Р.Р. указывал причины сложившейся ситуации, в частности, что объем установленных для него плановых задач был завышен и фактически неисполним, в связи с отсутствием рекламной поддержки продукции, не предоставлением скидок, установлением в обществе порядка согласования заключения новых договоров на поставку продукции.

Судебная коллегия также учитывает, что оценка надлежащего исполнения работником должностных обязанностей по выполнению планов и объемов продаж фактически была связана работодателем с действиями третьих лиц, то есть с реализацией третьими лицами своих прав на заключение контрактов с ООО «СиДжей Равиолло Рус». При этом, объективно заключение контрактов с ответчиком зависит от воли третьих лиц, финансовой обстановки в стране, ценообразования и иных причин, что никаким образом нельзя вменить в вину работника.

Ссылки суда первой инстанции на то, что из планов задач иных менеджеров организации следует выполнением большинством сотрудников, поставленных задачи в большем объеме, чем истец, не свидетельствуют о правомерности привлечения истца к дисциплинарной ответственности.

Кроме того, судебная коллегия отмечает, что как пояснил представитель ответчика в судебном заседании апелляционной инстанции, ни один из сотрудников свой план не выполнил в полном объеме, что также подтверждается материалами дела, из чего усматривается, что изначально всем работникам в организации ответчика устанавливаются невыполнимые планы.

Доводы представителя ответчика, изложенные им в суде апелляционной инстанции о том, что несмотря на то, что - ни один из работников свой план не выполнил, результаты истца были самыми низкими, также не принимаются во внимание судебной коллегии, поскольку как следует из материалов дела, при приеме Шакирова Р.Р. на работу в целях проверки его соответствия поручаемой работе был установлен испытательный срок – 3 месяца (п. 2.3 трудового договора от 10 сентября 2018 г.), после истечения которого, работодателем было принято решение продолжить трудовые отношения с истцом, каких-либо претензий в течение испытательного срока к работнику не предъявлялось, доказательств обратного не представлено.

Кроме того, как следует из материалов дела, 07 февраля 2019 г. в ООО «СиДжей Равиолло Рус» было проведено заседание оценочной комиссии, оформленное протоколом № 2, которым проведена оценка эффективности сотрудников по выполнению задач за январь 2019, в том числе Шакирова Р.Р. Иных доказательств проведения комиссии по оценке труда в отношении истца в материалах дела не имеется, несмотря на то, что приказом от 28 декабря 2018 г. № 425 была создана комиссия по объективной оценке деятельности сотрудников отдела продаж, которой поручено проводить оценку с 01 января 2019 г.

Судебная коллегия также учитывает следующие обстоятельства.

Согласно трудовому договору от 10 сентября 2018 г. работник обязался добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, закрепленные в должностной инструкции, которая является неотъемлемой частью трудового договора (п. 6.4.1 трудового договора) (л.д. 54, том 1).

Приложением к трудовому договору № 49 от 10 сентября 2018 г. являлась должностная инструкция от 10 сентября 2018 г. (л.д. 91-93, том 1).

30 ноября 2018 г. между сторонами заключено дополнительное соглашение № 2 к трудовому договору от 10 сентября 2018 г., согласно п. 2 которого работник ознакомлен и согласен с должностной инструкцией менеджера по региональным продажам, утвержденной 29 ноября 2018 г. (л.д. 56-58, 60, том 1).

При этом, пункт 6.4.1 заключенного между сторонами трудового договора от 10 сентября 2018 г. № 49 согласно вышеуказанному дополнительному соглашению к трудовому договору от 30 ноября 2018 г. изменен не был, дополнений в указанный пункт не вносилось.

Следовательно, исходя из буквального толкования положений трудового договора от 10 сентября 2018 г. и дополнительного соглашения от 30 ноября 2018г., несмотря на ознакомление с новой должностной инструкцией, при исполнении трудовых обязанностей истец был обязан исполнять должностные обязанности, предусмотренные должностной инструкцией от 10 сентября 2018 г.

Пункты должностных инструкций от 10 сентября 2018 г. и от 29 ноября 2018 г., неисполнение которых вменялось истцу, не являются идентичными. При этом, к дисциплинарной ответственности оспариваемыми приказами, Шакиров Р.Р. был привлечен именно за неисполнение должностной инструкции, утвержденной 29 ноября 2018 г.,

Само по себе, указание в дополнительном соглашении от 30 ноября 2018 г. на то, что работник ознакомлен с новой должностной инструкцией, утвержденной 29 ноября 2018 г., на объем трудовых обязанностей Шакирова Р.Р. не влияет, на момент привлечения к дисциплинарной ответственности он должен был руководствоваться должностной инструкцией, являющейся приложением к трудовому договору № 49 от 10 сентября 2018 г. и вменить истцу неисполнение обязанностей, предусмотренных новой должностной инструкцией, которая на истца не распространялась, с учетом данных обстоятельств, работодатель не мог.

С учетом вышеизложенного, судебная коллегия приходит к выводу о незаконности приказов ООО «СиДжей Равиолло Рус» № 72 от 26 февраля 2019 г., № 113 от 26 марта 2019 г., № 2/40 от 21 мая 2019 г., в связи с чем, они подлежат отмене.

Кроме того, судебная коллегия полагает, что при наложении на Шакирова Р.Р. меры дисциплинарного взыскания в виде увольнения, ответчиком были нарушены положения ч. 5 ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации, а именно, не учтены тяжесть совершенных проступков и обстоятельств, при которых они были совершены, а ответчиком не представлено суду каких-либо доказательств о том, что мера дисциплинарного взыскания в виде увольнения, с учетом вышеизложенных обстоятельств, являлась соразмерной мерой в отношении вменяемых проступков.

В соответствии со ст. 394 Трудового кодекса Российской Федерации, в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

Согласно разъяснениям, изложенным в п. 60 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», работник, уволенный без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, подлежит восстановлению на прежней работе.

С учетом указанных разъяснений и вышеизложенных обстоятельств, судебная коллегия приходит к выводу о необходимости восстановления Шакирова Р.Р. на работе в ООО «СиДжей Равиолло Рус» в прежней должности с 22 мая 2019 г.

В соответствии со ст. 234 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу.

При указанных обстоятельствах, требования истца о взыскании среднего заработка за период вынужденного прогула с 22 мая 2019 г. по 13 февраля 2020 г. (дата вынесения настоящего апелляционного определения) также подлежат удовлетворению.

В соответствии со ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации, для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных указанным Кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Средний дневной заработок истца за период с сентября 2018 г. по апрель 2019 г. составляет 5 139 руб. 77 коп., что подтверждается представленной ответчиком справкой (л.д. 196, том 1), и не оспорено истцом.

Таким образом, за период вынужденного прогула с 22 мая 2019 г. по 13 февраля 2020 г. (184 рабочих дня), с ответчика в пользу истца подлежит взысканию заработная плата в размере 945 717 руб. 68 коп. (5139,77 руб. х 184).

В соответствии со ст. 237 Трудового кодекса Российской Федерации, моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Согласно разъяснениям, содержащимся в п. 63 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации № 2 от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», в соответствии со статьей 237 Кодекса компенсация морального вреда возмещается в денежной форме в размере, определяемом по соглашению работника и работодателя, а в случае спора факт причинения работнику морального вреда и размер компенсации определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Исходя из конкретных обстоятельств дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных страданий, степени вины работодателя, принимая во внимание существо допущенных ответчиком нарушений, повлекших лишение истца права на труд и на получение заработной платы, а также их длительность, судебная коллегия полагает возможным взыскать с ответчика в пользу истца компенсацию морального вреда в размере 10 000 руб.

В силу части 1 статьи 98 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации стороне, в пользу которой состоялось решение суда, суд присуждает возместить с другой стороны все понесенные по делу судебные расходы, за исключением случаев, предусмотренных частью второй статьи 96 указанного Кодекса. В случае, если иск удовлетворен частично, указанные в настоящей статье судебные расходы присуждаются истцу пропорционально размеру удовлетворенных судом исковых требований, а ответчику пропорционально той части исковых требований, в которой истцу отказано.

В соответствии с ч. 1 ст. 100 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, стороне, в пользу которой состоялось решение суда, по ее письменному ходатайству суд присуждает с другой стороны расходы на оплату услуг представителя в разумных пределах.

Применительно к вопросу о возмещении стороне, в пользу которой состоялось решение суда, расходов на оплату услуг представителя с другой стороны, вышеназванные нормы означают, что, обращаясь с заявлением о взыскании судебных расходов, указанное лицо должно представить доказательства, подтверждающие факт несения данных расходов в заявленной к возмещению сумме, то есть осуществления этих платежей своему представителю. Данный вывод основан также на положениях ст. 100 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, согласно которой возмещению подлежат только фактически понесенные судебные расходы.

Заявленные в исковом заявлении требования о взыскании расходов на оплату юридических услуг и услуг представителя в размере 45 000 руб. удовлетворению не подлежат, поскольку в материалах дела полностью отсутствуют доказательства несения истцом указанных расходов и подтверждающие заявленные требования, в том числе, отсутствует договор на оплату услуг представителя, платежные документы и т.д. При этом, истец Шакиров Р.Р. в судебном заседании апелляционной инстанции 13 февраля 2020 г. также не смог представить суду доказательства несения расходов по оплате услуг представителя.

С учетом данных обстоятельств, в удовлетворении заявления Шакирова Р.Р. о взыскании судебных расходов надлежит отказать.

Согласно положениям, ст. 103 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, с ответчика подлежит взысканию государственная пошлина в доход бюджета Санкт-Петербурга пропорционально размеру удовлетворенных требований, что составляет 12 957 руб. 18 коп.

На основании изложенного, руководствуясь ст. 328 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

ОПРЕДЕЛИЛА:

Решение Красногвардейского районного суда Санкт-Петербурга от 08 октября 2019 г., - отменить.

Принять по делу новое решение.

Признать незаконным и отменить приказы ООО «СиДжей Равиолло Рус» № 72 от 26 февраля 2019 г., № 113 от 26 марта 2019 г., № 2/40 от 21 мая 2019 г.

Восстановить Шакирова Рината Рузаловича на работе в ООО «СиДжей Равиолло Рус» в должности менеджера по региональным продажам с 22 мая 2019 г.

Взыскать с ООО «СиДжей Равиолло Рус» в пользу Шакирова Рината Рузаловича заработную плату за время вынужденного прогула за период с 22 мая 2019 г. по 13 февраля 2020 г. в размере 945 717 (девятьсот сорок пять тысяч семьсот семнадцать) рублей 68 коп., компенсацию морального вреда в размере 10 000 (десять тысяч) рублей 00 коп.

В удовлетворении заявления Шакирова Рината Рузаловича о взыскании судебных расходов, - отказать.

Взыскать с ООО «СиДжей Равиолло Рус» государственную пошлину в доход бюджета Санкт-Петербурга в размере 12 957 (двенадцать тысяч девятьсот пятьдесят семь) рублей 18 коп.

Председательствующий:

Судьи: