**САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД**

**АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ**

**от 3 апреля 2018 г. N 33-7267**

Судья: Тен Д.В.

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

председательствующего Сухаревой С.И.

судей Петровой Ю.Ю. и Шиловской Н.Ю.

при секретаре К.

рассмотрела в открытом судебном заседании 3 апреля 2018 года гражданское дело N 2-812/2018 по апелляционной жалобе С.Е. на решение Василеостровского районного суда Санкт-Петербурга от 10 января 2018 года по иску С.Е. к ООО "НОРДФИЛ" о признании увольнения незаконным, о восстановлении на работе, о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Заслушав доклад судьи Сухаревой С.И., объяснения С.Е., представителей ООО "НОРДФИЛ" Г. по доверенности от <дата>, С.А. по доверенности от <дата>, заключение прокурора Бахтиной Н.И., судебная коллегия по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда

установила:

26 октября 2017 года С.Е. обратилась в суд с иском к ООО "НОРДФИЛ" о признании увольнения незаконным, о восстановлении на работе, о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула за период с 3 октября 2017 года по 26 октября 2017 года в размере 35052 руб., компенсации морального вреда в размере 20000 рублей. В обоснование заявленных требований истец указала, что с 05.06.2017 работала в ООО "НОРДФИЛ" в должности упаковщика, в начале октября 2017 года была уволена без объяснения причин, на работу с октября 2017 года не выходила, так как находилась на больничном с 04.10.2017 по 25.10.2017, заработную плату получила по октябрь 2017 года.

Возражая против заявленных исковых требований, ответчик указал, что истец не была уволена, с заявлением об увольнении к работодателю не обращалась, приказ о ее увольнении не издавался, до настоящего времени числится сотрудником ООО "НОРДФИЛ", вместе с тем на работу не выходит с октября 2017 года, представить листок нетрудоспособности за октябрь 2017 года отказывается, заработная плата истцу выплачена полностью по октябрь 2017 года, по требованию работника ответчик выдал истцу ее трудовую книжку. Запись о приеме на работу к ответчику отсутствует, но работодатель не оспаривает, что истец работала у него с июня 2017 года и ей выплачивалась заработная плата.

Решением Василеостровского районного суда Санкт-Петербурга от 10 января 2018 года в удовлетворении исковых требований С.Е. отказано в полном объеме.

Не согласившись с данным решением суда, С.Е. подала апелляционную жалобу, просила решение суда отменить, исковые требования удовлетворить в полном объеме.

Изучив материалы дела, выслушав объяснения лиц, участвующих в деле, заключение прокурора Бахтиной Н.И., обсудив доводы апелляционной жалобы, судебная коллегия не находит оснований для отмены решения Василеостровского районного суда Санкт-Петербурга от 10 января 2018 года.

В соответствии с [ч. 1 ст. 330](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=292668&rnd=5A65E986D53ECAA51B5A66E25CF2F3F3&dst=255&fld=134) 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.

Таких оснований для отмены или изменения обжалуемого судебного постановления в апелляционном порядке по доводам апелляционной жалобы не имеется.

Согласно [ч. 1 ст. 15](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=286903&rnd=5A65E986D53ECAA51B5A66E25CF2F3F3&dst=2154&fld=134) 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.

[Статьей 16](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=286903&rnd=5A65E986D53ECAA51B5A66E25CF2F3F3&dst=100141&fld=134) Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим [Кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=286903&rnd=5A65E986D53ECAA51B5A66E25CF2F3F3). Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

В силу [абзаца пятого части первой ст. 21](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=286903&rnd=5A65E986D53ECAA51B5A66E25CF2F3F3&dst=100167&fld=134) Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы; при этом в силу [абзаца 1 части 2 данной статьи](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=286903&rnd=5A65E986D53ECAA51B5A66E25CF2F3F3&dst=100179&fld=134) основной обязанностью работника является добросовестное исполнение трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка; соблюдение трудовой дисциплины.

Соответственно указанные права и обязанности работника корреспондируют с обязанностью работодателя выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим [Кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=286903&rnd=5A65E986D53ECAA51B5A66E25CF2F3F3), коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами ([абзац 7 части 2 ст. 22](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=286903&rnd=5A65E986D53ECAA51B5A66E25CF2F3F3&dst=203&fld=134) Трудового кодекса Российской Федерации) и правом работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей ([абзац 4 ч. 1 ст. 22](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=286903&rnd=5A65E986D53ECAA51B5A66E25CF2F3F3&dst=195&fld=134) Трудового кодекса Российской Федерации).

В соответствии с [ч. 1 ст. 129](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=286903&rnd=5A65E986D53ECAA51B5A66E25CF2F3F3&dst=637&fld=134) Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата работника определяется, как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) и дает понятия тарифной ставки, оклада (должностного оклада), базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы.

Из приведенной нормы права следует, что заработная плата является вознаграждением за труд, то есть за исполнение трудовых обязанностей.

В силу [пунктов 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=286903&rnd=5A65E986D53ECAA51B5A66E25CF2F3F3&dst=477&fld=134), [3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=286903&rnd=5A65E986D53ECAA51B5A66E25CF2F3F3&dst=479&fld=134) и [4 ч. 1 ст. 77](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=286903&rnd=5A65E986D53ECAA51B5A66E25CF2F3F3&dst=480&fld=134) Трудового кодекса Российской Федерации основаниями прекращения трудового договора являются: соглашение сторон ([ст. 78](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=286903&rnd=5A65E986D53ECAA51B5A66E25CF2F3F3&dst=100572&fld=134) ТК РФ) [(п. 1)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=286903&rnd=5A65E986D53ECAA51B5A66E25CF2F3F3&dst=477&fld=134), расторжение трудового договора по инициативе работника ([ст. 80](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=286903&rnd=5A65E986D53ECAA51B5A66E25CF2F3F3&dst=100579&fld=134) ТК РФ) [(п. 3)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=286903&rnd=5A65E986D53ECAA51B5A66E25CF2F3F3&dst=479&fld=134); расторжение трудового договора по инициативе работодателя ([ст. ст. 71](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=286903&rnd=5A65E986D53ECAA51B5A66E25CF2F3F3&dst=100517&fld=134) и [91](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=286903&rnd=5A65E986D53ECAA51B5A66E25CF2F3F3&dst=100675&fld=134) ТК РФ).

Согласно [ст. 84.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=286903&rnd=5A65E986D53ECAA51B5A66E25CF2F3F3&dst=529&fld=134) Трудового кодекса Российской Федерации прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

Из правового смысла [ч. 2 ст. 195](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=292668&rnd=5A65E986D53ECAA51B5A66E25CF2F3F3&dst=100914&fld=134) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации следует, что суд принимает решение по имеющимся в материалах дела доказательствам.

В соответствии со [ст. ст. 12](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=292668&rnd=5A65E986D53ECAA51B5A66E25CF2F3F3&dst=100053&fld=134), [56](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=292668&rnd=5A65E986D53ECAA51B5A66E25CF2F3F3&dst=100260&fld=134) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон; каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений. В силу присущего гражданскому судопроизводству принципа диспозитивности эффективность правосудия по гражданским делам обусловливается в первую очередь поведением сторон, как субъектов доказательственной деятельности; наделенные равными процессуальными средствами защиты субъективных материальных прав в условиях состязательности стороны должны доказать те обстоятельства, на которые они ссылаются в обоснование своих требований и возражений, и принять на себя все последствия совершения или не совершения процессуальных действий.

Отказывая в удовлетворении заявленных требований, руководствуясь вышеприведенными нормами права, оценив представленные сторонами по делу доказательства, суд первой инстанции исходил из того, что истец до настоящего времени является сотрудником ООО "НОРДФИЛ", ее увольнение не производилось, заявление об увольнении истец не подавала, с приказом об увольнении ее не знакомили, вместе с тем на работу не выходит с октября 2017 года, забрала свою трудовую книжку у работодателя, листок нетрудоспособности за октябрь 2017 года работодателю и суду не представила.

Судебная коллегия также учитывает, что с момента представления 14.12.2017 ответчиком письменного отзыва на иск (л.д. 23-24), в котором ответчик признает факт трудовых отношений с истцом и то, что она не уволена работодателем, истец не вышла на работу.

С учетом изложенного, судебная коллегия считает, что суд первой инстанции пришел к обоснованному выводу об отсутствии оснований считать трудовой договор расторгнутым, поскольку факт возникновения между сторонами трудовых отношений сторонами не оспаривался и при рассмотрении дела судом не установлено, что стороны пришли к соглашению о расторжении трудового договора, так же как и не установлено наличия инициативы на расторжение трудового договора работника либо работодателя.

Судебная коллегия соглашается с выводами суда первой инстанции об отсутствии оснований для удовлетворения заявленных требований С.Е. о признании увольнения незаконным, о восстановлении на работе, о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Доводы апелляционной жалобы о том, что истец за нарушение трудовой дисциплины должна быть привлечена к дисциплинарной ответственности и подлежит увольнению за прогул, не могут служить основанием для отмены решения суда, поскольку в силу положений [ст. 192](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=286903&rnd=5A65E986D53ECAA51B5A66E25CF2F3F3&dst=101183&fld=134) Трудового кодекса Российской Федерации привлечение к дисциплинарной ответственности является правом работодателя, а не его обязанностью. Из объяснений представителя ответчика следует, что до обращения истца в суд, работодатель не знал о причинах неявки истца на работу.

Судебная коллегия считает, что при разрешении настоящего спора правоотношения сторон в рамках заявленных требований и закон, подлежащий применению, определены судом первой инстанции правильно, обстоятельства, имеющие правовое значение, установлены на основании добытых по делу доказательств, оценка которым дана согласно [ст. 67](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=292668&rnd=5A65E986D53ECAA51B5A66E25CF2F3F3&dst=100297&fld=134) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, в связи с чем, доводы апелляционной жалобы, оспаривающие выводы суда по существу рассмотренного спора, направленные на иную оценку доказательств, не могут повлиять на содержание постановленного судом решения, правильность определения судом прав и обязанностей сторон в рамках спорных правоотношений.

Каких-либо процессуальных нарушений, которые могли бы привести или привели к принятию неправильного решения, судебной коллегией не установлено.

Таким образом, судебная коллегия считает, что обжалуемое решение, постановленное в соответствии с установленными в суде обстоятельствами и требованиями закона, подлежит оставлению без изменения, а апелляционная жалоба, которая не содержит предусмотренных [ст. 330](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=292668&rnd=5A65E986D53ECAA51B5A66E25CF2F3F3&dst=254&fld=134) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации оснований для отмены решения, - оставлению без удовлетворения.

Руководствуясь [ст. 328](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=292668&rnd=5A65E986D53ECAA51B5A66E25CF2F3F3&dst=236&fld=134) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

определила:

Решение Василеостровского районного суда Санкт-Петербурга от 10 января 2018 года оставить без изменения, апелляционную жалобу - без удовлетворения.