

МОСКОВСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД
АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ
от 26 января 2021 г. N 02-4416/2020, 33-3731/2021

Судья: Зенгер Ю.И.

Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда

в составе:

председательствующего судьи Семченко А.В.

судей Масленниковой Л.В., Жолудовой Т.В.

с участием прокурора Морозовой Е.П.

при помощнике судьи В.

заслушав в открытом судебном заседании по докладу судьи Масленниковой Л.В.

дело по апелляционной жалобе представителя Министерства экономического развития Российской Федерации по доверенности фио на решение Пресненского районного суда г. Москвы от 09 сентября 2020 года, которым постановлено:

Восстановить П. на службе в Министерстве экономического развития Российской Федерации в прежней должности главного специалиста -эксперта отдела мониторинга государственных целевых программ Департамента государственных целевых программ и капитальных вложений с дата.

Взыскать с Министерства экономического развития Российской Федерации в пользу П. средний заработок за время вынужденного прогула по состоянию на дата в размере сумма, компенсацию морального вреда в размере сумма.

В удовлетворении остальной части иска отказать.

Решение суда в части восстановления П. на службе подлежит немедленному исполнению.

установила:

П. обратился в суд к Министерству экономического развития Российской Федерации (Минэкономразвития России) с иском о признании незаконным увольнения с государственной гражданской службы по подпункту "а" пункта 3 части 1 статьи 37 Федерального закона от дата N 79-ФЗ, восстановлении на государственной гражданской службе в должности главного специалиста-эксперта отдела мониторинга государственных целевых программ Департамента государственных целевых программ и капитальных вложений, взыскании суммы денежного содержания за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда в размере сумма

Также П. обратился в суд к Министерству экономического развития Российской Федерации (Минэкономразвития России) с иском о признании незаконным распространения на него пункта 4.2 Коллективного договора Минэкономразвития России на дата от дата N Д-13-МО/Д21и и взыскании компенсации морального вреда сумма

Определением Пресненского районного суда г. Москвы от 09 сентября 2020 года

названные гражданские дела были объединены в одно производство для совместного рассмотрения.

Уточнив исковые требования, П. просил суд признать незаконным увольнение с государственной гражданской службы по подпункту "а" пункта 3 части 1 статьи 37 Федерального закона от дата N 79-ФЗ, восстановить на государственной гражданской службе в должности главного специалиста-эксперта отдела мониторинга государственных целевых программ Департамента государственных целевых программ и капитальных вложений, взыскать сумму денежного содержания за время вынужденного прогула, признать незаконным распространение на него пункта 4.2 Коллективного договора Минэкономразвития России на дата от дата N Д-13-МО/Д21и и взыскать компенсацию морального вреда в размере сумма

В обоснование заявленных требований П. ссылался на то, что с дата проходил государственную гражданскую службу в Минэкономразвития России, последняя занимаемая должность - главный специалист-эксперт Департамента государственных целевых программ и капитальных вложений, приказом N 1741-л от дата он был уволен с занимаемой должности по подпункту "а" пункта 3 части 1 статьи 37 Федеральный закон от дата N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" за прогул, однако увольнение является незаконными, поскольку прогула он не совершал и, кроме того, при наложении дисциплинарного взыскания в виде увольнения ответчиком не была учтена тяжесть вменяемого ему проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. Также истец указал, что распространение на него положений пункта 4.2 Коллективного договора от дата N Д-13-МО/Д21и является нарушением его прав, так как указанный договор содержит ссылки на утратившие силу нормативные акты, регулирующие порядок оплаты труда государственных гражданских служащих Минэкономразвития России.

В судебное заседание истец явился, исковые требования, с учетом внесенных изменений, поддержал.

Представитель ответчика в суд явился, требования истца не признал по основаниям, изложенным в письменных возражениях на иск.

Суд постановил приведенное выше решение, об отмене которого в части удовлетворения исковых требований П. просит представитель Министерства экономического развития Российской Федерации по доверенности фио в апелляционной жалобе.

Проверив материалы дела, выслушав П. и представителя Минэкономразвития России по доверенности фио, заслушав прокурора, полагавшего решение суда законным и не подлежащим отмене, обсудив доводы апелляционной жалобы, судебная коллегия приходит к выводу о том, что решение суда первой инстанции является законным и отмене не подлежит, по следующим основаниям.

Отношения, связанные с поступлением на государственную гражданскую службу Российской Федерации, ее прохождением и прекращением, а также с определением правового положения (статуса) федерального государственного гражданского служащего и государственного гражданского служащего субъекта Российской Федерации, регулируются Федеральным законом от дата N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе в Российской Федерации" (статья 2 этого закона).

Государственная гражданская служба Российской Федерации - вид государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации на должностях государственной гражданской службы Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов Российской Федерации, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, и лиц, замещающих государственные

должности субъектов Российской Федерации (часть 1 статьи 3 Федерального закона от дата N 79-ФЗ).

Основные обязанности гражданского служащего предусмотрены статьей 15 Федерального закона от дата N 79-ФЗ, в том числе пунктом 5 части 1 данной нормы предусмотрена обязанность соблюдать служебный распорядок государственного органа.

Служебная дисциплина на гражданской службе - обязательное для гражданских служащих соблюдение служебного распорядка государственного органа и должностного регламента, установленных в соответствии с Федеральным законом от дата N 79-ФЗ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, нормативными актами государственного органа и со служебным контрактом (часть 1 статьи 56 Федерального закона от дата N 79-ФЗ).

Согласно части 1 статьи 57 Федерального закона от дата N 79-ФЗ за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение гражданским служащим по его вине возложенных на него служебных обязанностей, представитель нанимателя имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, предупреждение о неполном должностном соответствии, увольнение с государственной гражданской службы по основаниям, установленным пунктом 2, подпунктами "а" - "г" пункта 3, пунктами 5 и 6 части 1 статьи 37 этого же федерального закона.

В части 1 статьи 37 Федерального закона от дата N 79-ФЗ содержится перечень оснований, по которым служебный контракт может быть расторгнут представителем нанимателя, а гражданский служащий освобожден от замещаемой должности и уволен с гражданской службы.

Так, в соответствии с подпунктом "а" пункта 3 части 1 статьи 37 Федерального закона от дата N 79-ФЗ служебный контракт может быть расторгнут представителем нанимателя, а гражданский служащий освобожден от замещаемой должности гражданской службы и уволен с гражданской службы в случае однократного грубого нарушения гражданским служащим должностных обязанностей - прогула, то есть отсутствия на служебном месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение служебного дня.

Порядок проведения служебной проверки в отношении гражданских служащих регламентирован статьей 59 Федерального закона от дата N 79-ФЗ.

Служебная проверка проводится по решению представителя нанимателя или по письменному заявлению гражданского служащего. При проведении служебной проверки должны быть полностью, объективно и всесторонне установлены: факт совершения гражданским служащим дисциплинарного проступка; вина гражданского служащего; причины и условия, способствовавшие совершению гражданским служащим дисциплинарного проступка; характер и размер вреда, причиненного гражданским служащим в результате дисциплинарного проступка; обстоятельства, послужившие основанием для письменного заявления гражданского служащего о проведении служебной проверки (части 1 и 2 статьи 59 Федерального закона от дата N 79-ФЗ).

Требования к содержанию письменного заключения по результатам служебной проверки определены в части 9 статьи 59 Федерального закона от дата N 79-ФЗ, согласно которой в письменном заключении по результатам служебной проверки указываются факты и обстоятельства, установленные по результатам служебной проверки, предложение о применении к гражданскому служащему дисциплинарного взыскания или о неприменении к нему дисциплинарного взыскания.

Частью 7 статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что на государственных служащих и муниципальных служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с

особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о государственной службе и муниципальной службе.

Из приведенных норм права в их системной взаимосвязи следует, что гражданская служба является видом государственной службы, представляющей собой профессиональную деятельность граждан на должностях гражданской службы по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов Российской Федерации. Служебная дисциплина на гражданской службе состоит в обязательном соблюдении гражданским служащим служебного распорядка государственного органа и должностного регламента. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения гражданским служащим по его вине возложенных на него служебных обязанностей представитель нанимателя имеет право применить к гражданскому служащему дисциплинарные взыскания, предусмотренные частью 1 статьи 57 Федерального закона от дата N 79-ФЗ, в том числе в виде увольнения с гражданской службы по соответствующим основаниям.

В частности, таким основанием для расторжения служебного контракта с гражданским служащим является однократное грубое нарушение гражданским служащим должностных обязанностей - прогул (подпункт "а" пункта 3 части 1 статьи 37 Федерального закона от дата N 79-ФЗ). До применения дисциплинарного взыскания представитель нанимателя должен затребовать от гражданского служащего объяснение в письменной форме и провести служебную проверку в порядке, предусмотренном Федеральным законом от дата N 79-ФЗ.

Согласно части 1 статьи 108 Трудового кодекса Российской Федерации в течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров (абзац второй части 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации).

Коллективный договор - это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (часть 1 статьи 40 Трудового кодекса Российской Федерации).

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях (часть 4 статьи 40 Трудового кодекса Российской Федерации).

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами (часть 1 статьи 41 Трудового кодекса Российской Федерации). В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя, в том числе по выплате пособий и компенсаций, другие вопросы, определенные сторонами (часть 2 статьи 41 Трудового кодекса Российской Федерации).

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (часть 3 статьи 41 Трудового кодекса Российской Федерации).

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации,

индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, - на всех работников соответствующего подразделения (часть 3 статьи 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

Исходя из приведенных положений Трудового кодекса Российской Федерации регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется не только трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, но и в договорном порядке путем заключения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений. По смыслу изложенных норм Трудового кодекса Российской Федерации, коллективные договоры, соглашения регулируют трудовые отношения наравне с Трудовым кодексом Российской Федерации. Определяя содержание коллективного договора, являющегося в силу статьи 40 Трудового кодекса Российской Федерации правовым актом, статья 41 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливает, что в коллективный договор могут включаться обязательства работодателя по выплате пособий, компенсаций, а также другие вопросы, определенные сторонами, то есть перечень вопросов, регулируемых коллективным договором, приведенный в статье 41 Трудового кодекса Российской Федерации, не является исчерпывающим. Положения части 2 статьи 41 Трудового кодекса Российской Федерации создают правовую основу для установления в коллективном договоре обязательств работников и работодателя по различным вопросам трудовых отношений, определенных сторонами, включая выплату пособий и компенсаций, и с учетом предписания части 2 статьи 9 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой, в частности, коллективные 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, позволяют обеспечивать работникам наиболее благоприятный режим реализации их прав и интересов в трудовых отношениях.

Судом установлено, что с дата П. проходил государственную гражданскую службу в Министерстве экономического развития Российской Федерации, с дата занимал должность главного специалиста - эксперта отдела мониторинга государственных целевых программ Департамента государственных целевых программ и капитальных вложений на основании служебного контракта N 1338л от дата.

Пунктами 1.4, 6.2 Служебного распорядка Минэкономразвития России, с которым истец был ознакомлен, что не оспаривалось им в процессе судебного разбирательства, установлено, что гражданские служащие обязаны соблюдать требования служебного распорядка; в Центральном аппарате Минэкономразвития России устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье. Время службы (работы) в центральном аппарате Минэкономразвития России устанавливается с понедельника по четверг с время до время, в пятницу с 09 час. до время, с перерывом для отдыха и питания продолжительностью 45 мин. в период с 12 час. до 15 час. Конкретное время перерыва для отдыха и питания согласовывается с руководителем структурного подразделения центрального аппарата Минэкономразвития России с учетом деятельности гражданского служащего.

Из акта от дата усматривается, что в указанную дату П. отсутствовал на рабочем месте в период с время до время, что не оспаривалось истцом в ходе слушания дела.

С данным актом П. был ознакомлен под роспись дата.

Приказом N 1456-л от дата в отношении П. была назначена служебная проверка факту отсутствия на рабочем месте дата.

Из представленных П. письменных объяснений от дата усматривается, что его отсутствие дата на рабочем месте было вызвано приступом бронхиальной астмы.

Приказом N 1666-л от дата в приказ N 1456-л от дата были внесены изменения в части состава комиссии для проведения служебной проверки в отношении П.

Заключением служебной проверки от дата, на основании сведений системы проверки прохода СКУД, был установлен факт совершения П. дисциплинарного проступка в виде отсутствия на рабочем месте без уважительных причин, в связи с чем предложено применить к нему дисциплинарное взыскание в виде увольнения с государственной гражданской службы по подпункту "а" пункта 3 части 1 статьи 37 Федерального закона от дата N 79-ФЗ.

Также суд установил, что с результатами заключения служебной проверки от дата П. ознакомлен не был, с письменным заявлением об ознакомлении с заключением он к ответчику не обращался.

Приказом N 1733-л от дата к П., на основании заключения служебной проверки от дата, было применено дисциплинарное взыскание в виде увольнения с государственной гражданской службы по подпункту "а" пункта 3 части 1 статьи 37 Федерального закона от дата N 79-ФЗ за прогул.

Приказом N 1741-л от дата П. был освобожден от занимаемой должности по подпункту "а" пункта 3 части 1 статьи 37 Федерального закона от дата N 79-ФЗ.

С приказами N 1733-л от дата и N 1741-л от дата П. был ознакомлен под роспись дата.

При увольнении с П. был произведен окончательный расчет и выдана трудовая книжка.

В обоснование заявленного иска П. ссылался на то, что дата прогула он не совершал, поскольку отсутствовал на рабочем месте по причине приступа бронхиальной астмы, о чем указал в письменных объяснениях от дата, которые не были учтены ответчиком при применении к нему дисциплинарного взыскания в виде увольнения. Кроме того, истец указал, что за время службы в Минэкономразвития России он к дисциплинарной ответственности не привлекался, нареканий со стороны руководства не имел, каких-либо негативных последствий для нанимателя его отсутствие на службе дата в период с время до время не повлекло, из чего следует, что при увольнении ответчиком не была учтена тяжесть совершенного им проступка и обстоятельства его совершения. Также П. сослался на то, что его отсутствие на рабочем месте в период с время до время невозможно признать прогулом, поскольку перерыв для отдыха и питания не включается в рабочее время, вследствие чего факт его отсутствия на рабочем месте более четырех часов подряд не подтвержден.

Возражая против исковых требований П., представитель ответчика указал на то, что дисциплинарное взыскание в виде увольнения за прогул дата было применено к истцу с соблюдением норм законодательства, при этом у работодателя имелись законные основания для увольнения истца по соответствующему основанию, поскольку истец без уважительных причин отсутствовал на своем рабочем месте в период с время до время без согласования своего отсутствия с непосредственным руководителем. При решении вопроса об увольнении истца была принята во внимание тяжесть проступка и обстоятельства его совершения, а также учтено предшествующее поведение истца, который неоднократно нарушал трудовую дисциплину, что подтверждается актами об отсутствии на рабочем месте от дата, от дата, от дата, от дата и от дата, его отношение к труду и отрицательная характеристика.

Кроме того, судом установлено, что дата П. обратился в Министерство экономического развития Российской Федерации с заявлением о нераспространении на него действия Коллективного договора от дата N Д-13-МО/Д21и ввиду наличия в нем ссылок на утратившие законную силу нормативные акты.

Из ответа Министерства экономического развития Российской Федерации от дата на заявление П. следует, что принятие представителем нанимателя решения не распространять на него действие коллективного договора не представляется возможным.

В соответствии с пунктом 4.2 Коллективного договора Минэкономразвития России от дата представитель нанимателя (работодатель) осуществляет премирование гражданских служащих (работников) в соответствии с Федеральным законом от дата N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" и Положением о порядке выплаты премий, поощрений и материальной помощи работникам центрального аппарата Министерства экономического развития Российской Федерации, утвержденным приказом Минэкономразвития России от дата N 335, Положением о премировании и выплате материальной помощи работникам заграничного аппарата Министерства экономического развития Российской Федерации, утвержденным приказом Минэкономразвития России от дата N 343.

При этом приказ N 335 и приказ N 343 утратили силу в связи с изданием приказа Минэкономразвития России от дата N 472, которым утверждено Положение о порядке выплаты премий, единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, материальной помощи и единовременного поощрения федеральным государственным гражданским служащим, а также работникам, замещающим должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, центрального аппарата Министерства экономического развития Российской Федерации и приказа Минэкономразвития России от дата N 677, которым утверждено Положение о порядке выплаты премии, единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, материальной помощи и единовременного поощрения работникам заграничного аппарата Министерства экономического развития Российской Федерации.

В исковом заявлении П. ссылался на то, что наличие в Коллективном договоре от дата ссылок на утратившие силу приказ N 335 и приказ N 343 в пункте 4.2 нарушает его права как государственного гражданского служащего и, кроме того, возможность включения согласно статье 41 Трудового кодекса Российской Федерации в Коллективный договор от дата обязательств работников и работодателя по вопросу формы, системы и размера оплаты труда создает угрозу нарушения его прав и законных интересов в силу возможного возникновения каких либо обязательств, не предусмотренных Федеральным законом от дата N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации".

Возражая против исковых требований П. в указанной части, представитель ответчика указал на то, что возможность коллективного проявления и оформления интересов федеральных государственных гражданских служащих во взаимоотношениях с представителем нанимателя определяется Федеральным законом N 79-ФЗ, который допускает образование в государственных органах профсоюзной организации и устанавливает право гражданского служащего вступать в профсоюз (пункт 12 части 1 статьи 14 и пункт 14 части 1 статьи 17 Федерального закона N 79-ФЗ), а также международными правовыми актами, в частности ратифицированной Российской Федерацией Конвенцией МОТ N 151 "О защите права на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе" (Федеральный закон от дата N 176-ФЗ "О ратификации Конвенции о защите права на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе (Конвенции N 151)"), устанавливающей гарантии права государственных служащих на объединение и участия объединений госслужащих в определении условий занятости путем коллективных переговоров (статья 8 Конвенции МОТ). Реализация социального партнерства на гражданской службе осуществляется, прежде всего, в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (раздел II "Социальное партнерство"), Федерального закона от дата N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и Устава общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, утвержденного X съездом Профсоюза от дата. Между тем, основной формой социального

партнерства в сфере гражданской службы, предусмотренной статьей 27 Трудового кодекса Российской Федерации, являются коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров и их заключению. При этом, учитывая отсутствие в Федеральном законе N 79-ФЗ особенностей применения общих норм трудового законодательства о социальном партнерстве к гражданским служащим, возможность установления которых предусмотрена статьей 28 Трудового кодекса Российской Федерации, соответствующие коллективные переговоры проводятся в порядке, предусмотренном главой 6 Трудового кодекса Российской Федерации. Коллективный договор от дата N Д-13-МО/Д21и заключен в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации и в силу абзаца третьего статьи 43 Кодекса его действие распространяется на всех гражданских служащих и работников Минэкономразвития России. При этом в соответствии с Дополнительным соглашением N 1 от дата N С42-МР/Д21/Н М/45-25-30 срок действия Коллективного договора от дата продлен на один год. Правоотношения, которые ранее были урегулированы приказом N 335 и приказом N 343 в настоящее время регулируются приказом N 472, зарегистрированным в Минюсте России дата N 49031 и приказом N 677, зарегистрированным в Минюсте России дата N 56568.

Изложенные обстоятельства подтверждаются материалами дела и ничем не опровергнуты.

Исследовав и оценив представленные доказательства в соответствии с требованиями ст. 67 ГПК РФ, а также показания допрошенных в ходе слушания дела свидетелей, руководствуясь названными правовыми нормами, регулирующими спорные правоотношения, суд первой инстанции правомерно пришел к выводу о незаконности увольнения П. с государственной гражданской службы по подпункту "а" пункта 3 части 1 статьи 37 Федерального закона от дата N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" за прогул и восстановлении П. на государственной гражданской службе в Министерстве экономического развития Российской Федерации в должности главного специалиста-эксперта отдела мониторинга государственных целевых программ Департамента государственных целевых программ и капитальных вложений, исходя из того, что у ответчика отсутствовали основания для увольнения истца и был нарушен установленный законом порядок увольнения по указанному основанию, так как прогула истец не совершал, а его отсутствие и на службе было вызвано уважительными причинами - ухудшением состояния здоровья и, кроме того, в нарушение положений части 5 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений, изложенных в пункте 53 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от дата N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", ответчик не представил в суд доказательства, свидетельствующие о том, что при принятии решения об увольнении П. с замещаемой должности представителем нанимателя учитывалась тяжесть вменяемого истцу дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение П. и его отношение к труду. При этом суд учел, что доказательств, свидетельствующих о том, что отсутствие истца на рабочем месте дата повлекло какие-либо негативные последствия для нанимателя, в материалы дела стороной ответчика не представлены, а акты об отсутствии П. на рабочем месте от дата, от дата, от дата, от дата и от дата, о нарушении им служебной дисциплины не свидетельствуют, поскольку письменные объяснения по указанным обстоятельствам у истца не запрашивались, приказы о привлечении его к дисциплинарной ответственности ответчиком не издавались. Кроме того, из представленных в материалы дела документов не усматривается факт совершения П. дисциплинарного проступка в виде прогула, то есть отсутствия на рабочем месте более четырех часов подряд, поскольку согласно части 1 статьи 108 Трудового кодекса Российской Федерации в течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Поскольку увольнение П. является незаконным, суд первой инстанции верно взыскал в его пользу с Министерства экономического развития Российской Федерации сумму денежного содержания за время вынужденного прогула за период с дата по 09 сентября

2020 года, исходя из следующего расчета:

сумма (среднедневной заработок П., согласно представленной ответчиком справке (том 1 л/д 284) x 18 дней (количество дней вынужденного прогула) = сумма

Учитывая, что ответчиком были нарушены трудовые права П., суд первой инстанции обоснованно взыскал в пользу истца с Министерства экономического развития Российской Федерации компенсацию морального вреда, определив ее размер, с учетом обстоятельств дела и характера допущенного нарушения, в сумме сумма

Разрешая исковые требования П. в части признания незаконным распространения на него пункта 4.2 Коллективного договора Минэкономразвития России на дата от дата N Д-13-МО/Д21и, суд первой инстанции, руководствуясь положениями статьей 40, 41 Трудового кодекса Российской Федерации, пришел к выводу об отказе в их удовлетворении на том основании, что объективных и достоверных доказательств, свидетельствующих о том, что положениями пункта 4.2 Коллективного договора каким-либо образом нарушаются права П. как государственного гражданского служащего, в материалы дела не представлено, равно как и не приведено доказательств, подтверждающих то обстоятельство, что приказ N 472 и приказ N 677, в отличие от приказа N 335 и приказа N 343, содержат нормы, ухудшающие положение работников Минэкономразвития России.

Отказывая П. в удовлетворении исковых требований об обращении решения суда к немедленному исполнению, суд первой инстанции сослался на положения статьи 212 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, содержащей исчерпывающий перечень обстоятельств, предоставляющих суду право обратиться к немедленному исполнению.

При таких обстоятельствах судебная коллегия полагает, что судом первой инстанции были исследованы все юридически значимые по делу обстоятельства и дана надлежащая оценка собранным по делу доказательствам, в связи с чем решение суда первой инстанции в обжалуемой части является законным и по доводам апелляционной жалобы отмене не подлежит.

Доводы апелляционной жалобы о том, что представленными в дело доказательствами подтверждается факт отсутствия П. на рабочем месте более четырех часов подряд, так как конкретное время для отдыха и питания не было согласовано истцом с непосредственным руководителем, судебная коллегия полагает несостоятельными и не может принять во внимание, поскольку они основаны на неверном толковании положений части 1 статьи 108 Трудового кодекса Российской Федерации и опровергаются пунктами 1.4, 6.2 Служебного распорядка Минэкономразвития России, которыми установлено, что в центральном аппарате Минэкономразвития России устанавливается перерыв для обеда и отдыха продолжительностью 45 мин. в период с 12 час. до 15 час.

Учитывая требования закона и установленные судом обстоятельства, суд правильно разрешил возникший спор, а доводы, изложенные в апелляционной жалобе, являются необоснованными, были предметом исследования и оценки суда первой инстанции, необоснованность их отражена в судебном решении с изложением соответствующих мотивов, направлены на иную оценку собранных по делу доказательств, иное толкование норм материального права и не могут служить основанием для отмены решения суда в обжалуемой части.

На основании изложенного, руководствуясь ст. ст. 328, 329 ГПК РФ судебная коллегия определила:

Решение Пресненского районного суда города Москвы от 09 сентября 2020 года - оставить без изменения, а апелляционную жалобу представителя Министерства экономического развития Российской Федерации по доверенности фио, - без

удовлетворения.

Судьи
Ю.И.ЗЕНГЕР
Номер дела в первой
инстанции N 02-44162020
Номер дела в апелляционной
инстанции N 33-37312021
