

Определение СК по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 14 ноября 2023 г. по делу N 8Г-19340/2023[88-19865/2023]

Судебная коллегия по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции в составе: председательствующего Давыдовой Т.И.

судей Шушкевич О.В, Грудновой А.В.

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело N 2-578/2023 по иску Жука Олега Ивановича к Ханты-Мансийской региональной организации Общероссийской общественной организации инвалидов "Всероссийское ордена Трудового Красного Знамени общество слепых" о признании приказа незаконным, изменении даты и формулировки основания увольнения, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, по кассационной жалобе Ханты-Мансийской региональной организации Общероссийской общественной организации инвалидов "Всероссийское ордена Трудового Красного Знамени общество слепых" на решение Нижневартовского городского суда Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 19 апреля 2023 года и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам суда Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 18 июля 2023 года.

Заслушав доклад судьи Седьмого кассационного суда общей юрисдикции Шушкевич О.В. об обстоятельствах дела, принятых судебных актах, доводах кассационной жалобы, судебная коллегия по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции

УСТАНОВИЛА:

Жук О.И. обратился в суд с иском к Ханты-Мансийской региональной организации Общероссийской общественной организации инвалидов "Всероссийское ордена Трудового Красного Знамени общество слепых" (далее по тексту Ханты-Мансийская РО ВОС) о признании приказа от 13 сентября 2022 года N 191/02-01 незаконным, изменении даты и формулировки основания увольнения, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда в размере 300 000 руб.

В обоснование требований указал на то, что с 17 мая 2022 года работал в Ханты-Мансийской РО ВОС на квотируемом рабочем месте. В июле 2022 года ответчик по телефону сообщил ему, что он не прошел испытательный срок, а в сентябре 2022 года работодатель уведомил его по телефону об увольнении по подпункту "а" пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с совершением прогула. Считает свое увольнение незаконным. Решением Нижневартовского городского суда Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 19 апреля 2023 года исковые требования Жука О.И. удовлетворены частично. Приказ Ханты-Мансийской РО ВОС N 191/02-01 от 13 сентября 2022 года об увольнении Жука О.И. признан незаконным. Изменена формулировка основания увольнения Жука О.И. с подпункта "а" пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации на увольнение по пункту 2 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (истечение срока трудового договора), дата увольнения с 13 сентября 2022 года на 31 декабря 2022 года. С Ханты-Мансийской РО ВОС в пользу Жука О.И. взыскан средний заработок за время вынужденного прогула с 13 сентября 2022 года по 31 декабря 2022 года в размере 119 332 руб. 98 коп. С Ханты-Мансийской РО ВОС в пользу Жука О.И. взыскана компенсация морального вреда в размере 10 000 руб. С Ханты-Мансийской РО ВОС в доход местного бюджета взыскана государственная пошлина в размере 3 719 руб. 31 коп. В удовлетворении остальной части исковых требований Жуку О.И. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам суда Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 18 июля 2023 года решение Нижневартовского городского суда от 19 апреля 2023 года оставлено без изменения.

В кассационной жалобе ответчик просит отменить судебные акты ввиду их незаконности. Указывает на то, что истец был трудоустроен ответчиком на квотируемое рабочее место, финансируемое АО "Самотлорнефтегаз" на основании договора от 30 декабря 2021 года. В связи с возникшими разногласиями договор был расторгнут с 01 октября 2022 года, в связи с чем трудовой договор с истцом не мог действовать до указанной даты и ответчик не обязан выплачивать работнику заработок за время вынужденного прогула до 31 декабря 2022 года

ввиду отсутствия финансирования, поэтому взыскание с ответчика в пользу истца заработной платы за ноябрь и декабрь 2022 года произведено необоснованно. Кроме того, должностная инструкция истца не содержит условия о выполнении работы дистанционно. Не оспаривает, что истцу было разрешено временно 2 дня в мае и 21 день работать дистанционно, однако, впоследствии такого соглашения между сторонами достигнуто не было. С 15 июня 2022 года истцу неоднократно звонили и приглашали на работу, выходили к нему домой, однако, на работу он не вышел. С 17 июля 2022 года по 03 августа 2022 года истец был нетрудоспособен, но не сообщил об этом работодателю. Полагает, что в отношении Жука О.И. была соблюдена процедура увольнения, в связи с чем оснований для его увольнения не имелось.

Истец Жук О.И., представитель ответчика Ханты-Мансийской РО ВОС, представитель третьего лица АО "Самотлорнефтеотдача" в судебное заседание суда кассационной инстанции не явились, о времени и месте рассмотрения дела извещены надлежащим образом. В соответствии со [статьями 167, 379.5](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации судебная коллегия признала возможным рассмотреть дело в отсутствие не явившихся лиц.

Разрешая ходатайство ответчика о приобщении к материалам дела дополнительных доказательств, а именно копии договора "О финансировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов" от 30 декабря 2021 года, копии письма о расторжении договора от 15 сентября 2022 года, судебная коллегия не находит оснований для его удовлетворения, поскольку в соответствии с [частью 3 статьи 390](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации кассационный суд общей юрисдикции не вправе устанавливать или считать доказанными обстоятельства, которые не были установлены либо были отвергнуты судом первой или апелляционной инстанции, предрешать вопросы о достоверности или недостоверности того или иного доказательства, преимуществе одних доказательств перед другими и определять, какое судебное постановление должно быть принято при новом рассмотрении дела. Дополнительные доказательства судом кассационной инстанции не принимаются.

В соответствии с [частью 1 статьи 379.6](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации кассационный суд общей юрисдикции проверяет законность судебных постановлений, принятых судами первой и апелляционной инстанции, устанавливая правильность применения и толкования норм материального права и норм процессуального права при рассмотрении дела и принятии обжалуемого судебного постановления, в пределах доводов, содержащихся в кассационной жалобе, представлении, если иное не предусмотрено данным [кодексом](#).

В силу [статьи 379.7](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации основаниями для отмены или изменения судебных постановлений в кассационном порядке являются несоответствие выводов суда, содержащихся в обжалуемом судебном постановлении, фактическим обстоятельствам дела, установленным судами первой и апелляционной инстанций, нарушение либо неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

Обсудив доводы кассационной жалобы, изучив материалы дела, судебная коллегия считает, что оснований, предусмотренных [статьей 379.7](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, для отмены или изменения апелляционного определения не имеется.

Судами установлено и из материалов дела следует, что истец Жук О.И. является инвалидом 1 группы с детства бессрочно.

Приказом N 118/02-01 от 17 мая 2022 года Жук О.И. принят на работу в Ханты-Мансийскую РО ВОС на должность специалиста Ханты-Мансийской РО ВОС на основании заявления о приеме на работу от 17 мая 2022 года.

17 мая 2022 года между Ханты-Мансийским РО ВОС и Жуком О.И. заключен трудовой договор N 73, в соответствии с которым Жук О.И. принимается на должность специалиста Ханты-Мансийской РО ВОС на котируемое рабочее место на ставку рабочего места АО "Самотлорнефтегаз", сроком действия с 17 мая 2022 года по 31 декабря 2022 года на основании договора N СНГ-0455/22/173921/02817Д от 30 декабря 2021 года, заключенного с АО "Самотлорнефтегаз".

По условиям трудового договора истцу установлена пятидневная 35-часовая рабочая неделя с выходными днями в субботу и воскресенье, продолжительность рабочего времени 7 часов с 09-

00 часов до 17 часов, с перерывом для отдыха 10-45 часов - 11-00 часов, 15-45 часов - 16-00 часов, обеденным перерывом 13-00 часов - 14-00 часов; оплата труда в размере: оклад в размере МРОТ на 2022 год - 13 890 руб, районный коэффициент 50% - 6 945 руб, северная надбавка 50% - 6 945 руб.; место работы: г. Нижневартовск, ул. Дружбы Народов, д.20, офис 1006.

Согласно должностной инструкции в должностные обязанности Жука О.И. входили, в том числе поддержание деловых контактов с органами местного самоуправления, организациями с целью решения проблем инвалидов по зрению; участие в разработке и реализации программ социальной поддержки инвалидов; контроль за соблюдением требований доступности для инвалидов объектов дорожной сферы, общественного транспорта и недвижимого имущества в городе; использование личного сотового телефона в целях служебной необходимости и переговоров в рамках своей компетенции для решения производственных вопросов, еженедельное предоставление письменного отчета о проделанной работе (раздел 2 инструкции).

На момент трудоустройства в Ханты-Мансийскую РО ВОС истец уже осуществлял трудовую деятельность в АО "Самотлорнефтеотдача". В трудовых отношениях с указанным Обществом истец состоял в период с 03 января 2003 года по 28 октября 2022 года в должности юриста в отделе по работе с персоналом и правовому обеспечению (рабочее место квотируемое). Согласно дополнительному соглашению N 1/12 от 18 января 2019 года с 01 февраля 2019 года Жук О.И. переведен на режим неполного рабочего времени с 08-30 часов - 12-30 часов.

Согласно информации Отделения Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по Ханты-Мансийскому автономному округу - Югре за периоды с 19 мая 2022 года по 27 мая 2022 года, с 17 июля 2022 года по 03 августа 2022 года истцу оплачены листки нетрудоспособности.

Приказом N 191/02-01 от 13 сентября 2022 года Жук О.И. уволен из Ханты-Мансийской РО ВОС по подпункту "а" пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за совершение прогула - отсутствие на рабочем месте в офисе по адресу: г. "адрес"

Основанием для издания данного приказа указаны акты об отсутствии работника на рабочем месте с 27 июня 2022 года по 13 сентября 2022 года, служебная записка специалиста ИЮА от 29 июня 2022 года, акт об отказе дать письменное объяснение от 15 июля 2022 года, от 01 сентября 2022 года, уведомление о необходимости явиться на работу и дать объяснение об отсутствии на рабочем месте от 04 июля 2022 года N 260/01-02, извещение о неполучении телеграммы от 07 сентября 2022 года, из которых следует, что Жук О.И. отсутствовал на рабочем месте в период с 27 июня 2022 года по 13 сентября 2022 года без уважительных причин.

В ходе судебного разбирательства истец последовательно придерживался позиции, что был принят на работу дистанционно, с текстом трудового договора в силу ограничений по зрению самостоятельно ознакомиться не мог, но содержание было озвучено родственниками, задания получал непосредственно от председателя Ханты-Мансийской РО ВОС НПВ по телефону, после его выполнения отчитывался также по телефону или направлял отчеты на электронную почту через технические устройства родственников, поскольку компьютера дома не имеет, также посещал офис ответчика с отчетом о выполненной работе.

Разрешая спор в части требований о признании увольнения незаконным, суд первой инстанции исходил из того, что заключенный между истцом и ответчиком 17 мая 2022 года трудовой договор не содержит условий о дистанционной работе, однако, фактически с момента заключения трудового договора истец осуществлял работу дистанционно, трудовую деятельность в офисе ответчика не осуществлял, при этом работодатель табелировал рабочее время истца (в мае 2 рабочих дня с учетом периода нетрудоспособности, в июне - 21 рабочий день), начислял и выплачивал заработную плату, иного объяснения фактам учета рабочего времени истца в период май - июнь 2022 года и отсутствия такого учета в период июль - сентябрь 2022 года при неизменных условиях (отсутствие истца на рабочем месте в офисе за весь период трудовых отношений) ответчиком не приведено, учитывая также, что действующие у ответчика Правила внутреннего трудового распорядка предусматривают такой режим, как дистанционная работа, пришел к выводу о том, что соглашение сторон трудового договора о выполнении истцом работы в дистанционном режиме, не оформленное письменно, считается

заключенным, поскольку работник приступил к работе в таких условиях с ведома и по поручению работодателя.

С учетом установленных обстоятельств, руководствуясь положениями [статьи 312.8](#) Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя, тогда как, таких запросов работодателем в адрес истца не направлялось, суд первой инстанции пришел к выводу об отсутствии в действиях истца дисциплинарного проступка, признав приказ № 191/02-01 от 13 сентября 2022 года о прекращении трудового договора на основании подпункта "а" [пункта 6 части 1 статьи 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации незаконным.

Признав увольнение истца незаконным, суд первой инстанции с учетом заявленных требований и положений [статьи 394](#) Трудового кодекса Российской Федерации пришел к выводу о наличии оснований для изменения формулировки основания увольнения на увольнение по [пункту 2 части 1 статьи 77](#) Трудового кодекса Российской Федерации (истечение срока трудового договора), а также даты увольнения на 31 декабря 2022 года.

Кроме того, в связи с незаконным увольнением истца суд первой инстанции, признав период с 13 сентября 2022 года по 31 декабря 2022 года периодом вынужденного прогула, взыскал с ответчика в пользу истца заработную плату за время вынужденного прогула в размере 119 332 руб. 98 коп, исходя из среднего дневного заработка в размере 1 529 руб. 91 коп, не оспоренном ответчиком.

Установив нарушение трудовых прав, суд первой инстанции, руководствуясь [статьей 237](#) Трудового кодекса Российской Федерации, пришел к выводу о взыскании с ответчика в пользу истца компенсации морального вреда в размере 10 000 руб, учитывая при этом конкретные обстоятельства дела, характер допущенных ответчиком нарушений, степень вины работодателя и нравственных страданий работника, требования разумности и справедливости. Удовлетворив иски, на основании [статьи 103](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации суд первой инстанции взыскал с Ханты-Мансийской РО ВОС в доход местного бюджета государственную пошлину в размере 3 719 руб. 31 коп.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием.

Судебная коллегия по гражданским делам Седьмого кассационного суда находит приведенные выводы основанными на правильном применении и толковании норм материального права, регулирующих спорные отношения.

Согласно [статье 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 дисциплинарное взыскание в виде увольнения по соответствующим основаниям, предусмотренным данным [кодексом](#).

В соответствии с подпунктом "а" [пункта 6 части 1 статьи 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей: прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

В силу разъяснений, содержащихся в [пунктах 23, 38](#) постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", 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.

Порядок применения дисциплинарных взысканий установлен [статьей 193](#) Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с которой до применения дисциплинарного взыскания

работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт (части 1 - 6 данной статьи).

Согласно [статье 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 (часть 1). Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы (часть 2). В случае признания увольнения незаконным орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может по заявлению работника принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию (часть 4). Если увольнение признано незаконным, а срок трудового договора на время рассмотрения спора судом истек, то суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора (часть 6). Если в случаях, предусмотренных настоящей статьей, после признания увольнения незаконным суд выносит решение не о восстановлении работника, а об изменении формулировки основания увольнения, то дата увольнения должна быть изменена на дату вынесения решения судом. В случае, когда к моменту вынесения указанного решения работник после оспариваемого увольнения вступил в трудовые отношения с другим работодателем, дата увольнения должна быть изменена на дату, предшествующую дню начала работы у этого работодателя (часть 7). В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом (часть 9).

В соответствии с [частью 1 статьи 56](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Согласно [статье 67](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации суд оценивает доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании имеющихся в деле доказательств, принимая при этом во внимание совокупность представленных доказательств.

Исходя из приведенных выше положений [Трудового кодекса](#) Российской Федерации, разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации при рассмотрении судом дела по спору о законности увольнения работника на основании подпункта "а" [пункта 6 части 1 статьи 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации обязательным для правильного разрешения спора является установление обстоятельств и причин (уважительные или неуважительные) отсутствия работника на рабочем месте, а также порядка и сроков увольнения работника.

При разрешении настоящего спора суды первой и апелляционной инстанций на основании исследования имеющихся в деле доказательств, оценка которым дана в соответствии с

требованиями [статьи 67](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, пришли к верному выводу о том, что ответчиком не доказано отсутствие истца на работе в период с 27 июня 2022 года по 13 сентября 2022 года без уважительных причин, поскольку не доказано, что истец обязан был ежедневно являться на рабочее место, не опровергнуты доводы истца о фактической работе в дистанционном режиме, кроме того, как отметил суд апелляционной инстанции, ответчиком нарушен порядок привлечения истца к дисциплинарной ответственности, поскольку объяснения у истца о причинах отсутствия на работе были затребованы не за весь период, а только за период с 27 июня 2022 года по 30 августа 2022 года, работодатель уведомлял истца об увольнении 09 сентября 2022 года, однако, издал приказ об увольнении 13 сентября 2022 года, при этом акт об отсутствии истца на работе 13 сентября 2022 года, на который указано в приказе об увольнении, был составлен 13 сентября 2022 года в 16:54, т.е. после издания самого приказа об увольнении, в данном акте зафиксировано еще не произошедшее событие (отсутствие на работе до 17:00), признав оспариваемый приказ незаконным, а также применив последствия признания увольнения незаконным, предусмотренные [статьей 394](#) Трудового кодекса Российской Федерации, а также [статьями 234, 237](#) Трудового кодекса Российской Федерации, удовлетворив требования об изменении формулировки основания и даты увольнения, взыскании с ответчика заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Выводы судов соответствуют правильно примененным нормам материального права, регулирующим спорные правоотношения, сделаны на основании совокупности проанализированных доказательств, при правильном распределении бремени доказывания, установлении обстоятельств, имеющих значение для дела.

Оснований не согласиться с выводами, к которым пришли суды при разрешении спора, судебная коллегия не находит.

Доводы кассационной жалобы о том, что истец был трудоустроен ответчиком на квотируемое рабочее место, финансируемое АО "Самотлорнефтегаз" на основании договора от 30 декабря 2021 года, который был расторгнут с 01 октября 2022 года, в связи с чем взыскание с ответчика в пользу истца заработной платы за ноябрь и декабрь 2022 года произведено необоснованно, судебной коллегией отклоняются, поскольку между сторонами трудовой договор был заключен по 31 декабря 2022 года, связи с чем ответчик не имел права в одностороннем порядке изменять условия данного договора. Расторжение договора с третьим лицом в данном случае правового значения не имеет. Таким образом, суды при разрешении спора обоснованно изменили дату увольнения истца на дату истечения срока трудового договора и взыскали в пользу истца заработную плату за время вынужденного прогула по 31 декабря 2022 года.

Доводы ответчика о том, что должностная инструкция истца не содержит условия о выполнении работы дистанционно, не являются основанием для отмены судебных постановлений, поскольку судом достоверно установлено, что фактически истец осуществлял работу у ответчика в дистанционном режиме, ответчиком не представлено доказательств, отвечающих требованиям относимости и допустимости, опровергающих данные выводы.

Иные приведенные в жалобе доводы аналогичны правовой позиции ответчика в суде первой и апелляционной инстанций, которые отклонены как необоснованные с приведением мотивов. У судебной коллегии оснований не соглашаться с выводами, к которым пришли суды нижестоящих инстанций, не имеется.

Доводы, изложенные в кассационной жалобе, не содержат обстоятельств, свидетельствующих о нарушении судом норм материального и процессуального права, фактически сводятся к переоценке доказательств по делу, тогда как, правом оценки доказательств наделены суды первой и апелляционной инстанций.

Кассационный суд общей юрисдикции в силу своей компетенции при рассмотрении жалобы должен исходить из признанных установленными судебными инстанциями фактических обстоятельств, проверять лишь правильность применения и толкования норм материального и процессуального права судами первой и апелляционной инстанций, и правом переоценки доказательств не наделен.

С учетом изложенного, судебная коллегия приходит к выводу о том, что обжалуемые судебные акты приняты с соблюдением норм права, оснований для их отмены в соответствии со [статьей 379.7](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации не имеется.

Руководствуясь [статьями 390, 390.1](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции

определила:

решение Нижневартовского городского суда Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 19 апреля 2023 года и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам суда Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 18 июля 2023 года оставить без изменения, кассационную жалобу Ханты-Мансийской региональной организации Общероссийской общественной организации инвалидов "Всероссийское ордена Трудового Красного Знамени общество слепых" - без удовлетворения.

Председательствующий

Судьи