

Судья суда 1-ой инстанции Синельникова О.В.

Гражданское дело № 33-46085/2021

в суде 1-ой инстанции № 2-1296/2020

## АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

14 декабря 2021 года

город Москва

Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда в составе председательствующего судьи Семченко А.В.,

судей Жолудовой Т.В., Климовой С.В.,

при помощнике судьи Бухареве И.С.,

с участием прокурора Морозовой Е.П.,

заслушав в открытом судебном заседании по докладу судьи Жолудовой Т.В. гражданское дело по апелляционной жалобе фио на решение Таганского районного суда города Москвы от дата года, которым постановлено:

Исковые требования фио к ГП № ДЗМ» о признании незаконным приказа об увольнении, взыскании оплаты вынужденного прогула – оставить без удовлетворения;

установила:

фио обратилась в суд с иском к ГП № ДЗМ», просила признать приказ (распоряжение) № № от дата главного врача ГП № ДЗМ об увольнении незаконным и отменить его, восстановить на работе, взыскать заработок за время вынужденного прогула, обязать ознакомить со всеми документами, перечисленными в приказе о прекращении (расторжении) трудового договора.

В обоснование заявленных требований истец указывала на то, что с дата работала в ДЗМ» в должности врача-эндокринолога. дата ГП № ДЗМ был издан приказ №-\*\*\* о прекращении (расторжении) трудового договора с ней по п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ, который истцом был оспорен в судебном порядке. Решением Таганского районного суда города Москвы от дата она была восстановлена в прежней занимаемой должности. дата истец была вновь уволена на основании п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ, основанием к чему послужили приказ от дата № , приказ от дата № , обращение пациента от дата, протокол комиссии от дата. Истец полагает свое увольнение незаконным, так как при применении дисциплинарного взыскания неправомерно были учтены снова ранее наложенные дисциплинарные взыскания, кроме того, в отношении истца ведется травля, жалоба пациента, которая послужила основанием для применения дисциплинарного взыскания, является необоснованной.

В судебном заседании истец, представитель истца исковые требования поддержали, представитель ответчика против удовлетворения иска возражал.

Судом постановлено указанное решение, об отмене которого по доводам апелляционной жалобы просит истец ф.и.о.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от дата решение Таганского районного суда г. Москвы от дата года оставлено без изменения, апелляционная жалоба ф.и.о. без удовлетворения.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от дата апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от дата отменено, дело направлено на новое апелляционное рассмотрение в суд апелляционной инстанции.

При новом апелляционном рассмотрении, проверив материалы дела, заслушав истца ф.и.о., представителя истца ф.и.о., поддержавших доводы апелляционной жалобы, представителя ответчика ф.и.о., возражавшую против удовлетворения апелляционной жалобы, заключение прокурора, полагавшего решение суда законным и обоснованным, обсудив доводы апелляционной жалобы, судебная коллегия приходит к сле.

В соответствии с ч. 1 ст. 330 ГПК 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, исходя из изученных материалов дела, не имеется.

В соответствии со ст. 21 ТК РФ работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать трудовую дисциплину.

Согласно ст. 192 ТК РФ 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.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

В соответствии со ст. 193 ТК РФ 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.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

Согласно п. 23 Постановления Пленума Верховного Суда РФ 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.

В силу п. 33 Постановления Пленума ВС РФ № 2 от 17 марта 2004 года, при разрешении споров лиц, уволенных по пункту 5 части первой 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 первой статьи 81 Кодекса, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания.

Согласно п. 34 Постановления Пленума ВС РФ № 2 от 17 марта 2004 года, по делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по пункту 5 части первой 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 третьей и четвертой статьи 193 ТК РФ сроки для применения дисциплинарного взыскания.

В соответствии с п. 35 Постановления Пленума ВС РФ № 2 от 17 марта 2004 года, 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 силу п. 52 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2, увольнение работника за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, а также за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей является мерой дисциплинарного взыскания, в связи с чем работодателем должен быть соблюден установленный ст. 193 ТК РФ порядок применения дисциплинарного взыскания.

Таким образом, в силу приведенных выше норм трудового законодательства, дисциплинарное взыскание может быть применено к работнику за нарушение им трудовой дисциплины, то есть за дисциплинарный проступок.

Дисциплинарным проступком является виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, в том числе нарушение должностных инструкций, положений, приказов работодателя.

Неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей признается виновным, если работник действовал умышленно или по неосторожности. Не может рассматриваться как должностной проступок неисполнение или ненадлежащее выполнение обязанностей по причинам, не зависящим от работника (например, из-за отсутствия необходимых материалов, нетрудоспособности).

Противоправность действий или бездействия работников означает, что они не соответствуют законам, иным нормативным правовым актам, в том числе положениям и уставам о дисциплине, должностным инструкциям.

Дисциплинарным проступком могут быть признаны только такие противоправные действия (бездействие) работника, которые непосредственно связаны с исполнением им трудовых обязанностей.

При этом право выбора конкретной меры дисциплинарного взыскания из числа предусмотренных законодательством принадлежит работодателю, который должен учитывать степень тяжести проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника.

В соответствии с ст. 4 Федерального закона от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации", основными принципами охраны здоровья являются: 1) соблюдение прав граждан в сфере охраны здоровья и обеспечение связанных с этими правами государственных гарантий; 2) приоритет интересов пациента при оказании медицинской помощи; 3) приоритет охраны здоровья

детей; 4) социальная защищенность граждан в случае утраты здоровья; 5) ответственность органов государственной власти и органов местного самоуправления, должностных лиц организаций за обеспечение прав граждан в сфере охраны здоровья; 6) доступность и качество медицинской помощи; 7) недопустимость отказа в оказании медицинской помощи; 8) приоритет профилактики в сфере охраны здоровья; 9) соблюдение врачебной тайны.

Согласно ч. 1 ст. 11 Федерального закона от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ отказ в оказании медицинской помощи в соответствии с программой государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи и взимание платы за ее оказание медицинской организацией, участвующей в реализации этой программы, и медицинскими работниками такой медицинской организации не допускаются.

Судом установлено и подтверждается материалами дела, что истец ф.и.о. дата работала в ГП № ДЗМ в должности врача-эндокринолога консультативно-диагностического отделения на основании трудового договора (эффективного контракта) от дата в редакции последующих соглашений.

В соответствии с трудовым договором в редакции от дата истец приняла на себя обязанности соблюдать профессиональную этику и деонтологию, Кодекс профессиональной этики (п. 3.3.14); в пределах трудовой функции получать информацию о заболевании, выполнять перечень работ и услуг для диагностики заболевания, оценки состояния больного и клинической ситуации в соответствии со стандартами медицинской помощи, выполнять перечень работ и услуг для лечения заболевания, состояния, клинической ситуации в соответствии со стандартами медицинской помощи (п. 3.3.17).

Приказом ГП № ДЗМ № \*\*\* от дата к ф.и.о. за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, не обеспечение надлежащего уровня обследования и лечения пациента согласно действующим медицинским стандартам, некачественное проведение процедуры оформления временной нетрудоспособности, нарушение оформления медицинской документации, объявлен выговор.

Приказом ГП № ДЗМ № от дата к ф.и.о. за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, не обеспечение надлежащего уровня обследования и лечения пациента согласно действующим медицинским стандартам, нарушение оформления медицинской документации, объявлен выговор.

Приказом ГП № ДЗМ №- от дата ф.и.о. уволена по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей).

Решением Таганского районного суда г. Москвы от дата по гражданскому делу №2-, вступившим в законную силу дата, разрешен спор по иску ф.и.о. к ГП № ДЗМ об оспаривании дисциплинарных взысканий, исковые требования удовлетворены частично, признан незаконным приказ ГП № ДЗМ № от дата об увольнении ф.и.о., она восстановлена на работе с оплатой периода вынужденного прогула, в удовлетворении исковых требований о признании незаконными приказов о применении дисциплинарных взысканий в виде выговора № \*\*\* от дата, № \*\*\* от дата отказано.

Согласно решению Таганского районного суда г. Москвы от дата при рассмотрении дела установлены факты нарушения фио должностных обязанностей при оказании медицинской помощи пациентам, послужившие основанием для издания приказов № \*\*\* от дата, № \*\*\* от дата, процедура применения взысканий соблюдена, в связи с чем суд признал указанные приказы законными.

В силу ч. 2 ст. 61 ГПК РФ обстоятельства, установленные вступившим в законную силу судебным постановлением по ранее рассмотренному делу, обязательны для суда. Указанные обстоятельства не доказываются вновь и не подлежат оспариванию при рассмотрении другого дела, в котором участвуют те же лица, а также в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.

Учитывая, что законность приказов № \*\*\* от дата, № \*\*\* от дата являлась предметом судебной проверки при рассмотрении другого гражданского дела, в котором участвовали те же лиц, и была подтверждена судом, разрешая настоящий спор об увольнении по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, суд первой инстанции с учетом положений ч. 2 ст. 61 ГПК РФ обоснованно исходил из того, что примененные на основании данных приказов дисциплинарные взыскания являлись действующими.

Из материалов дела также следует, что приказом ГП № ДЗМ № \*\*\* от дата отменен приказ от дата №-\*\*\* об увольнении фио по п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ, фио восстановлена на прежней работе в должности врача-эндокринолога кабинета эндокринологии по решению суда с дата.

дата фио приступила к работе.

дата пациент фио обратился с жалобой к администрации поликлиники на отказ фио в оказании ему медицинской помощи.

дата пациент фио обратился с жалобой по факту оставления его фио без назначения лечения и без необходимого бесплатного лекарственного обеспечения. Кроме того, при общении с пациентом имело место несоблюдение фио профессиональной этики и деонтологии, выразившееся в употреблении угроз, оскорблений в адрес пациента и его жены.

Также дата поступила жалоба от пациента фио на фио на неэтичное поведение, неоказание медицинской помощи.

дата у фио были запрошены объяснения по фактам, изложенным в жалобах пациентов.

В период с дата по дата фио отсутствовала на работе по причине временной нетрудоспособности.

дата фио представила объяснения, указав, что жалобы пациентов являются необоснованными.

Врачебной комиссией по изучению обращения граждан (протокол от дата №5) произведен разбор обращения фио по вопросу оказания медицинской помощи

врачом-эндокринологом фео, изучены медицинская карта пациента, обращение, объяснение фео, протоколы заседания врачебной комиссии от дата

По результатам разбора в ходе заседания комиссия выявила существенные нарушения Приказа Минздравсоцразвития РФ от 11.12.2007 №748 «Об утверждении стандарта медицинской помощи больным с инсулинозависимым сахарным диабетом» в оказании медицинской помощи врачом-эндокринологом фео пациенту: не был произведен сбор анамнеза в полном объеме, не назначена лекарственная терапия, пациент фактически был оставлен врачом без необходимого лечения, лекарственного обеспечения, несоблюдение врачом профессиональной этики и деонтологии, не соблюдение норм Кодекса профессиональной этики работников медицинских организаций государственной системы здравоохранения города Москвы (приказ ДЗМ от 04 апреля 2017 года №257). В общении с пациентом фео были допущены угрозы, оскорбления, грубая форма обращения. Данное поведение повторялось уже неоднократно. Беседы заведующего филиалом фео (октябрь 2018 года, октябрь 2019 года) с фео о необходимости соблюдения профессиональной этики и деонтологии безрезультатны. С жалобами на поведение фео неоднократно поступали жалобы работников поликлиники. Также и в дата имеют место обоснованные жалобы пациентов на качество оказанных фео медицинских услуг (фео от дата, фео от дата).

Комиссия пришла к выводу, что врачом эндокринологом фео были нарушены должностные обязанности (п. 3.3.17, п.3.3.14 трудового договора): не обеспечен надлежащий уровень обследования и лечения пациента согласно действующим медицинским стандартам, не осуществлен сбор анамнеза в полном объеме, диагноз указан без клинико-функциональной характеристики, не определена тактика ведения пациента в соответствии с установленными правилами и стандартами, в соответствии с установленными правилами и стандартами не назначено необходимое лечение пациенту, не была своевременно и надлежащим образом оформлена необходимая медицинская документация, не соблюдена профессиональная этика и деонтология. Кодекс профессиональной этики медицинских работников. Принято решение ходатайствовать перед главным врачом о принятии решения об увольнении врача-эндокринолога фео за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей.

дата ГП № ДЗМ получено мотивированное мнение первичной профсоюзной организации поликлиники об отсутствии возражений по поводу расторжения трудового договора с фео по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Приказом ГП № ДЗМ от дата №№ действие трудового договора, заключенного с истцом, прекращено, и фео уволена дата по п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ (за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей).

Основанием для издания приказа послужили приказы о выговорах от дата №\*\*\*, от дата №\*\*\*, обращение пациента от дата, объяснение истца от дата, протокол комиссии от дата.

От ознакомления с приказом истец отказалась, также отказалась получить трудовую книжку. Приказ об увольнении был зачитан фео начальником отдела кадров вслух, о чем составлен соответствующий акт от дата. Окончательный расчет был перечислен

фио платежным поручением от дата №. Копия приказа об увольнении и уведомление о необходимости получения трудовой книжки было направлено фио по Почте России дата по адресу регистрации и по адресу фактического проживания.

Указанные обстоятельства подтверждаются имеющимися в материалах дела письменными доказательствами, ничем не опровергнуты.

Разрешая исковые требования фио с учетом установленных по делу обстоятельств на основании собранных по делу доказательств в виде объяснений сторон, письменных доказательств, руководствуясь положениями ст. ст. 21, 189, 192, 193 Трудового кодекса РФ, а также трудового договора сторон, суд первой инстанции пришел к обоснованному выводу о наличии оснований для применения к истцу дисциплинарного взыскания в виде увольнения по п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ, поскольку факт нарушения ею должностных обязанностей, предусмотренных п. 3.3.17, п.3.3.14 трудового договора, выразившихся в неоказании медицинской помощи пациенту фио согласно действующим медицинским стандартам, несоблюдении норм профессиональной этики и деонтологии, установленной врачебной комиссией, подтверждается исследованными доказательствами, которые соответствуют требованиям допустимости, относимости и достаточности и оценены судом по правилам ст. 67 ГПК РФ, такие обстоятельства могли повлечь применение к истцу дисциплинарного взыскания, порядок и сроки его применения, предусмотренные ст. 193 Трудового кодекса РФ, ответчиком соблюдены, письменные объяснения у истца получены и приняты во внимание.

Оценивая соответствие тяжести совершенных истцом проступков примененному к ней взысканию, суд первой инстанции признал соразмерным наложенное взыскание в виде увольнения, учитывая предшествующее поведение истца, неоднократность неисполнения трудовых обязанностей, нежелание работника изменить поведение к соблюдению должностных обязанностей, этики и деонтологии, несмотря на объявленные выговоры и проведенные беседы, что свидетельствует о безответственном отношении к труду, принял во внимание характер нарушения работником трудовых обязанностей, обстоятельства совершения дисциплинарных проступков, предшествующее отношение работника к труду, при этом выбор меры взыскания в виде увольнения произведен работодателем с учетом ранее примененных взысканий.

Учитывая, что фио на момент совершения проступка, послужившего основанием для увольнения, дата имела дисциплинарные взыскания в виде выговора, наложенные приказами от дата №\*\*\*, от дата №\*\*\* и совершила очередной дисциплинарный проступок, суд правильно признал правомерным решение работодателя о привлечении истца к дисциплинарной ответственности в виде увольнения с работы по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

Доводы истца о том, что приказы от дата №\*\*\*, от дата №\*\*\* не могли быть повторно положены в основу увольнения, верно отклонены судом, как основанные на неверном толковании закона при том, что данные приказы незаконными не признавались и отменены не были.

Из положений статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации, а также пункта 60 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации N 2 от 17 марта 2004



года "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" следует, что работник может быть восстановлен на работе только в случае, если увольнение его было произведено без законного основания и (или) с нарушением установленного порядка.

В ходе рассмотрения дела ответчиком представлены доказательства наличия законного основания увольнения истца и соблюдения процедуры увольнения, доказательств в их опровержение истцом в нарушение требований статьи 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, представлено не было.

Поскольку оснований для признания увольнения незаконным судом не установлено, то требования о восстановлении на работе, взыскании с работодателя среднего заработка за время вынужденного прогула обоснованно оставлены судом без удовлетворения, что соответствует нормам ст. 234, 394 ТК РФ.

Судебная коллегия полностью соглашается с приведенными выводами суда первой инстанции и считает, что они основаны на надлежащей оценке доказательств по делу, сделаны в строгом соответствии с нормами материального права, регулирующих спорные правоотношения и при правильном установлении обстоятельств, имеющих значение для дела.

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 является законным и отмене или изменению не подлежит.

Доводы апелляционной жалобы истца о незаконности привлечения ее к дисциплинарной ответственности аналогичны обстоятельствам, на которые истец ссылалась в суде первой инстанции в обоснование своей позиции, они являлись предметом обсуждения суда первой инстанции и им дана правильная правовая оценка на основании исследования в судебном заседании всех представленных сторонами доказательств в их совокупности в соответствии со ст.67 ГПК РФ, выводы суда подробно изложены в мотивировочной части решения.

Доводы апелляционной жалобы о том, что ответчиком, а также судом, не была учтена тяжесть совершенного проступка, судебная коллегия отклоняет, все заслуживающие внимание обстоятельства при выборе меры взыскания работодателем учтены, примененная к истцу мера дисциплинарной ответственности в виде увольнения, вопреки ее доводам, соразмерна тяжести допущенного нарушения, выразившегося в оставлении пациента без медицинской помощи, затрагивающего право каждого гражданина, гарантируемое ст. 41 Конституции Российской Федерации на охрану здоровья и медицинскую помощь.

Доводы истца о том, что судом не дана оценка ее заявлениям о травле со стороны работодателя, предвзятому к ней отношению, не влекут отмену решения суда, поскольку из материалов дела не усматривается, что увольнение явилось следствием необъективного к ней отношения со стороны работодателя, учитывая, что поводом к увольнению послужили жалобы пациентов.

Не могут быть признаны обоснованными доводы истца о некомпетентности врачебной комиссии, проводившей разбор обращения пациента и установившей нарушения в оказании медицинской помощи, учитывая, что врачебная комиссия в соответствии с Федеральным законом от 21.11.2011 №23-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2012 №502 «Об утверждении порядка создания и деятельности врачебной комиссии медицинской организации» является уполномоченным органом по проведению оценки качества лечебно-диагностических мероприятий, внутреннему контролю качества медицинской деятельности, выводы комиссии, которая провела полный и подробный разбор случая, ничем не опровергнуты.

Доводы апелляционной жалобы не содержат правовых оснований к отмене или изменению решения суда, по существу сводятся к изложению обстоятельств, являвшихся предметом исследования и оценки суда первой инстанции, а также к выражению несогласия с произведенной судом оценкой представленных по делу доказательств, не содержат фактов, не проверенных и не учтенных судом первой инстанции при рассмотрении дела и имеющих юридическое значение для вынесения судебного акта по существу, влияющих на обоснованность и законность судебного постановления, либо опровергающих выводы суда первой инстанции, в связи с чем являются несостоятельными и не могут служить основанием для отмены законного и обоснованного решения суда.

Правовых оснований, влекущих в пределах действия ст. 330 ГПК РФ отмену постановленного по делу решения, судебной коллегией при рассмотрении жалобы не установлено, в связи с чем апелляционная жалоба удовлетворению не подлежит.

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

определила:

решение Таганского районного суда г. Москвы от \_\_\_\_\_ дата года оставить без изменения, апелляционную жалобу \_\_\_\_\_ фио – без удовлетворения.

Председательствующий:

Судьи: