САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ  
от 5 апреля 2018 г. N 33-6982/2018

Судья: Карпова О.В.

Судебная коллегия по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда в составе  
председательствующего Мирошниковой Е.Н.  
Судей Луковицкой Т.А., Вологдиной Т.И.  
С участием прокурора Мазиной О.Н.  
при секретаре Б.  
рассмотрела в открытом судебном заседании 05 апреля 2018 года апелляционную жалобу Д.М.Н. на решение Кировского районного суда Санкт-Петербурга от 16 ноября 2017 года по иску Д.М.Н. к Государственному бюджетному дошкольному образовательному учреждению детский сад N 57 Комбинированного вида Кировского района Санкт-Петербурга о признании приказа о прекращении (расторжении) трудового договора незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, судебных расходов, страховых взносов.  
Заслушав доклад судьи Мирошниковой Е.Н., выслушав объяснения представителя истца Д.М.Н. — Д.М.А., действующего на основании доверенности 76 АБ 2549534 от 16.09.2017, сроком на 2 года, рег. N 2-2982, поддержавшего доводы жалобы, возражения представителя ответчика ГБДУ Детский сад N 57 — П., действующего на основании доверенности от 24.10.2017, сроком на 1 год, судебная коллегия

установила:

Д.М.Н. 21.09.2017 обратилась в Кировский районный суд Санкт-Петербурга с иском к Государственному бюджетному дошкольному образовательному учреждению детский сад N 57 Комбинированного вида Кировского района Санкт-Петербурга (далее ГБДОУ Детский сад N 57) о признании незаконными приказа N 19 от 08.09.2017 о прекращении (расторжении) трудового договора N 181 от 01.09.2017 и увольнении; восстановлении на работе в должности «Учитель-логопед»; взыскании с ответчика среднего заработка за время вынужденного прогула с 09.09.2017 по день восстановления на работе, исходя из размера среднего дневного заработка, равного 1 627,25 рублей; взыскании в счет компенсации морального вреда 10 000 рублей, расходов на оплату услуг представителя в сумме 35 000 рублей, расходов в счет оплаты нотариально оформленной доверенности в сумме 1 670 рублей.  
В обоснование своих исковых требований истец указала, что заявление об увольнении было написано по требованию заведующей детским садом под угрозой увольнения по дискредитирующим основаниям, в заявлении об увольнении не указан дата, с которой истец просит ее уволить, приказ об увольнении был издан в день подачи заявления, в нарушение ст. 80 ТК РФ, работодатель уволил истца без отработки двухнедельного срока. Данным увольнением ответчик нарушил право работника, установленное ч. 4 ст. 80 ТК РФ, отозвать свое заявление. На основании изложенного, ст. 80, 234, 237 ТК РФ, истец просила удовлетворить исковые требования в полном объеме.  
В обоснование требований о компенсации морального вреда истец указывала на то, что она была незаконно уволена, чем ей причинены нравственные страдания, а кроме того, причинен моральный вред в связи с нарушением ответчиком срока расчета с работником при увольнении, так как в день увольнения с ней не был произведен полный расчет (ст. 140 ТК РФ).  
Представитель ответчика против исковых требований возражал, полагал прекращение трудовых отношений правомерным. Также указал на то, что, по его мнению, ответчик злоупотребляет правами, поскольку написав заявление об увольнении по собственному желанию 08.09.2017, подписав соответствующий приказ об увольнении в этот же день, истец написала заявление от 12.09.2017 об отзыве заявления об увольнении, направив его в адрес работодателя по почте. Данное заявление ответчиком было получено только 10.10.2017, при этом истец 13.09.2017 обращалась лично к работодателю за получением справки о сумме заработной платы N 57-4 и справки по форме 2-НДФЛ N 12.14.09.2017 указанные справки истцом были получены от работодателя. При этом заявления об отзыве заявление об увольнении от 12.09.2017 истцом ответчику подано не было, а факт написания и отправки такого заявления по почте вообще был скрыт.  
Решением Кировского районного суда Санкт-Петербурга от 16.11.2017 в удовлетворении исковых требований истцу отказано в полном объеме.  
Не согласившись с законностью и обоснованность указанного решения суда, истец представила на него апелляционную жалобу, в которой просит отменить решение суда, как незаконное и необоснованное. В обоснование жалобы истец ссылается на то, что решение вынесено с существенными нарушениями закона, судом неправильно определены обстоятельства, имеющие значение для дела, неправильно применены положения ч. 2 ст. 80 ТК РФ. В заявлении об увольнении она не указала конкретную увольнения, не просила ее уволить до истечения двухнедельного срока предупреждения об увольнении.  
Проверив материалы дела, заслушав представителей истца и ответчика, обсудив доводы апелляционной жалобы, возражения, судебная коллегия приходит к следующему.  
Положением ч. 1 ст. 15 ТК РФ определено, что 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.  
В силу п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ основаниями прекращения трудового договора являются расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 настоящего Кодекса).  
Статьей 78 ТК РФ установлено, что трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.  
В соответствии со ст. 80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.  
По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.  
До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.  
В соответствии с п. 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 года N 2 «О применении судами РФ Трудового Кодекса РФ» расторжение трудового договора по инициативе работника допустима в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным волеизъявлением. Если истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке и обязанность доказать его возлагается на работника.  
Судом на основании предоставленных доказательств установлено, что 01.09.2017 между истцом и ответчиком заключен трудовой договор N 181, на основании которого истец принята на работу к ответчику на должность «Учитель-логопед», трудовой договор заключен на неопределенный срок.  
08.09.2017 истцом подано заявление ответчику о ее увольнении по собственному желанию.  
Приказом N 19 от 08.09.2017 года истец уволена на основании пункта 3 части первой 77 Трудового Кодекса РФ.  
С данным приказом истец ознакомлена 08.09.2017, что подтверждается ее личной подписью в приказе.  
08.09.2017 истцом также была получена от работодателя ее трудовая книжка.  
12.09.2017 истцом направлено в адрес ответчика (по почте) заявление об отзыве своего заявления от 08.09.2017 об увольнении.  
Вышеуказанные обстоятельства истцом не оспариваются.  
В суде первой инстанции истец пояснила, что расчет произвели в течение недели, она являлась на работу за справками 14.09.2017, препятствий подать заявление лично не было, она думала, что заведующая не захочет с ней разговаривать и послала заявление почтой.  
Разрешая спор по существу и отказывая в удовлетворении заявленных требований о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда в связи с увольнением, суд первой инстанции, учитывая вышеизложенные обстоятельства, руководствуясь положениями ст. 80 ТК РФ исходил из того, что при увольнении в день подачи заявления об увольнении, работодатель не нарушил трудовых прав истца, поскольку стороны фактически пришли к соглашению о расторжении трудового договора до истечения срока предупреждения об увольнении.  
Судебная коллегия с учетом фактических обстоятельств по настоящему делу, соглашается с указанными выводами суда. Полагает, что суд первой инстанции правильно определил обстоятельства, имеющие значение для дела, правильно применил нормы материального и процессуального права, выводы суда соответствуют установленным по делу обстоятельствам.  
Действующим законодательством Российской Федерации не предусмотрено запрета на увольнение до истечения двухнедельного срока предупреждения об увольнении, Также не предусмотрено, что такое увольнение должно быть оформлено в виде отдельного дополнительного письменного документа (соглашения).  
Оснований, обязывать работодателя сохранять трудовые отношения на период в течение двух недель после подачи заявления об увольнении, действующим законодательством не предусмотрено.  
На основании предоставленных суду доказательств — заявления об увольнении по собственному желанию от 08.09.2017, подписания приказа об увольнении без замечаний, получения трудовой книжки 08.09.2017, показаний истца, суд первой инстанции пришел к правильному выводу о том, что имел место факт добровольного волеизъявления истца на увольнение по собственному желанию именно 08.09.2017.  
Коллегия также отмечает, что заявление истцом об увольнении было написано в пятницу (08.09.2017), в понедельник — 11.09.2017, во вторник — 12.09.2017 и далее, истец на работу не вышла, каких либо заявлений об отзыве ранее поданного заявления об увольнении работодателю не подавала, при этом, 13.09.2017 истец обратилась к работодателю с заявлением о выдаче ей документов — справок (2-НДФЛ и т.д.), которые были выданы ей 14.09.2017 лично. При этом она также не заявила о том, что 12.09.2017 по почте направила заявление об отзыве заявления об увольнении от 08.09.2017.  
Согласно же показаниям истца в суде первой инстанции, ей ничего не препятствовало подать заявление об отзыве своего заявления об увольнении лично.  
Указанные обстоятельства свидетельствуют в своей совокупности о недобросовестных действиях со стороны работника.  
Таким образом, судебная коллегия полагает, что увольнение истца было осуществлено правомерно, в связи с чем, судом было правильно отказано как в восстановлении на работе, так и в удовлетворении производных требований, а доводы апелляционной жалобы не могут служить основанием для отмены обжалуемого решения в указанной части, по существу они сводятся к иному толкованию примененных норм трудового законодательства, изложению обстоятельств дела, что не свидетельствует о незаконности принятого решения в данной части.  
Вместе с тем, коллегия полагает, что судом неправильно было отказано во взыскании компенсации морального вреда в связи с нарушением срока полного расчета с работником при увольнении.  
В силу ч. 1 ст. 140 ТК РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.  
Сторонами не оспаривается то обстоятельство, что полный расчет с истцом был произведен только 14.09.2017 (перечисление на карту). Таким образом, права работника на полный расчет в день увольнения, были нарушены, в связи с чем, требование о компенсации морального вреда подлежит удовлетворению. Размер полученной при полном расчете суммы истец не оспаривает.  
В соответствии с ч. 1 ст. 237 ТК РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.  
В соответствии с пунктом 63 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» суд вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав (например, при задержке выплаты заработной платы). Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.  
Принимая во внимание конкретные обстоятельства дела, а именно характер причиненных истцу нравственных страданий, длительность нарушения прав истца, его индивидуальные особенности, судебная коллегия полагает размер компенсации морального вреда, подлежащий взысканию в сумме 2 000 рублей в наибольшей степени соответствующим требованиям статьи 1101 ГК РФ о разумности и справедливости.  
Как предусмотрено ч. 1 ст. 98 ГПК РФ, стороне, в пользу которой состоялось решение суда, суд присуждает возместить с другой стороны все понесенные по делу судебные расходы, за исключением случаев, предусмотренных частью второй статьи 96 настоящего Кодекса. В случае, если иск удовлетворен частично, указанные в настоящей статье судебные расходы присуждаются истцу пропорционально размеру удовлетворенных судом исковых требований, а ответчику пропорционально той части исковых требований, в которой истцу отказано.  
Согласно положениям ст. 100 ГПК РФ стороне, в пользу которой состоялось решение суда, по ее письменному ходатайству суд присуждает с другой стороны расходы на оплату услуг представителя в разумных пределах.  
Согласно п. 11 указанного Постановления Пленума Верховного Суда РФ «О некоторых вопросах применения законодательства о возмещении издержек, связанных с рассмотрением дела», разрешая вопрос о размере сумм, взыскиваемых в возмещение судебных издержек, суд не вправе уменьшать его произвольно, если другая сторона не заявляет возражения и не представляет доказательства чрезмерности взыскиваемых с нее расходов (ч. 3 ст. 111 АПК РФ, ч. 4 ст. 1 ГПК РФ, ч. 4 ст. 2 КАС РФ).  
Вместе с тем в целях реализации задачи судопроизводства по справедливому публичному судебному разбирательству, обеспечения необходимого баланса процессуальных прав и обязанностей сторон (статьи 2, 35 ГПК РФ, статьи 3, 45 КАС РФ, статьи 2, 41 АПК РФ) суд вправе уменьшить размер судебных издержек, в том числе расходов на оплату услуг представителя, если заявленная к взысканию сумма издержек, исходя из имеющихся в деле доказательств, носит явно неразумный (чрезмерный) характер.  
Согласно п. 12 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 21.01.2016 г. N 1, расходы на оплату услуг представителя, понесенные лицом, в пользу которого принят судебный акт, взыскиваются судом с другого лица, участвующего в деле, в разумных пределах (ч. 1 ст. 100 ГПК РФ, ст. 112 КАС РФ, ч. 2 ст. 110 АПК РФ).  
Разумными следует считать такие расходы на оплату услуг представителя, которые при сравнимых обстоятельствах обычно взимаются за аналогичные услуги. При определении разумности могут учитываться объем заявленных требований, цена иска, сложность дела, объем оказанных представителем услуг, время, необходимое на подготовку им процессуальных документов, продолжительность рассмотрения дела и другие обстоятельства (п. 13 пункт 13 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 21.01.2016 N 1).  
Из указанных выше положений следует, что определение разумного размера расходов на оплату услуг представителя является оценочной категорией, четкие критерии ее определения законом не предусматриваются.  
Суд вправе определить такие пределы с учетом обстоятельств дела, сложности и продолжительности рассмотрения дела, характера и объема оказанных услуг представителем.  
Таким образом, судебные расходы на оплату услуг представителя присуждаются выигравшей по делу стороне, если они понесены фактически, являлись необходимыми и разумными. Суд может ограничить взыскиваемую в возмещение соответствующих расходов сумму, если сочтет ее чрезмерной с учетом конкретных обстоятельств.  
Определяя размер судебных расходов на оплату услуг представителя, а также расходов по удостоверению нотариусом доверенности, судебная коллегия, учитывая сложность дела и объем оказанных услуг, участие представителя в судебных заседаниях, приходит к выводу, что оснований для взыскания расходов на оплату услуг представителя в полном объеме (5 000 рублей), с учетом частичного удовлетворения исковых требований, в том числе, не имеется, в связи с чем расходы на представителя подлежат взысканию в сумме 1 000,00 рублей, расходы по оплате услуг нотариуса — 400,00 рублей.  
Учитывая изложенное, руководствуясь статьями 328 — 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

определила:

Решение Кировского районного суда Санкт-Петербурга от 16 ноября 2017 года отменить в части отказа в удовлетворении компенсации морального вреда за нарушения срока осуществления полного расчета при увольнении, взыскании судебных расходов. Данные требования удовлетворить частично.  
Взыскать с Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад N 57 Комбинированного вида Кировского района Санкт-Петербурга в пользу Д.М.Н. компенсацию морального вреда — 2 000,00 рублей, расходы по оплате услуг представителя — 1 000,00 рублей, расходы по удостоверению доверенности — 400,00 рублей.  
В остальной части решение Кировского районного суда Санкт-Петербурга от 16 ноября 2017 года оставить без изменения, а апелляционную жалобу — без удовлетворения.