Судья Киприянова Н.В. Дело № 33-21437/2018

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

г. Екатеринбург 13.12.2018

Судебная коллегия по гражданским делам Свердловского областного суда в составе: председательствующего Волковой Я.Ю., судей Кокшарова Е.В., Зоновой А.Е.

при секретаре Маршихиной И.В.

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Андреева Андрея Александровича к ООО «Империя» о взыскании компенсации за задержку выдачи трудовой книжки, компенсации морального вреда

по апелляционной жалобе ответчика на решение Ленинского районного суда г. Екатеринбурга от 06.07.2018 (с учетом определения этого же суда от 16.08.2018 об исправлении описки).

Заслушав доклад судьи Волковой Я.Ю., судебная коллегия

установила:

Андреев А.А. обратился с иском к ООО «Империя» о взыскании компенсации за задержку выдачи трудовой книжки за период с 04.11.2017 по 05.02.2018 в суме 140000 руб., компенсации морального вреда 10000 руб. В обоснование иска указал, что работал у ответчика водителем-экспедитором, приказом от 04.11.2017 уволен по п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации (по своей инициативе), в день увольнения ответчик не выдал ему трудовую книжку, не направил ему трудовую книжку и при его обращении за трудовой книжкой посредством электронной почты 10.11.2017, он (истец) получил трудовую книжку почтой 05.02.2018. Ссылаясь на нормы ст. ст. 234, 237 Трудового кодекса Российской Федерации истец просил удовлетворить иск.

Решением Ленинского районного суда г. Екатеринбурга от 06.07.2018 исковые требования удовлетворены частично: с ответчика в пользу истца взыскана заработная плата за задержку выдачи трудовой книжки 22488 руб. 84 коп. (с удержанием при выплате предусмотренных законом налогов), компенсация морального вреда 2000 руб., в удовлетворении остальной части иска отказано, с ответчика в доход местного бюджета взыскана госпошлина в размере 1173 руб. Мотивированное решение составлено 10.07.2018.

Определением этого же суда от 16.08.2018 исправлена описка в резолютивной части решения, указано на взыскание заработной платы за задержку выдачи трудовой книжки 25109 руб. 83 коп. (с удержанием при выплате предусмотренных законом налогов), компенсации морального вреда 2000 руб., госпошлины, взысканной с ответчика в доход местного бюджета, 1253 руб.

Апелляционная жалоба истца возвращена судом (определение от 28.08.2018). Поданная в судебную коллегию 03.12.2018 апелляционная жалоба истца не может быть предметом рассмотрения, т.к. подана за пределами срока обжалования решения, срок на подачу жалобы судом не восстанавливался, жалоба такого ходатайства не содержит.

Ходатайство истца о принятии нового доказательства – скрин-копии объявления о вакансии у ответчика отклонено, т.к. это доказательство относимым не является, в суде первой инстанции истец такое ходатайство не заявлял.

В апелляционной жалобе ответчика, поданной в срок (10.08.2018 – л.д. 197), содержится просьба об отмене решения суда и принятия по делу нового решения об отказе истцу в иске. В обоснование жалобы ответчик указывает на несоответствие обстоятельствам дела вывода суда о даче истцом согласия на направление ему трудовой книжки почтой, отсутствие оснований у ответчика, направившего истцу 04.11.2018 уведомление о возможности получения трудовой книжки, обязанности по выплате истцу, не дававшего до 02.02.2018 согласия на ее направление почтой, компенсации за задержку выдачи трудовой книжки.

В заседание судебной коллегии стороны не явились, извещены надлежащим образом. С учетом положений ст. 167 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия определила рассмотреть дело в отсутствие сторон.

Проверив законность и обоснованность судебного решения с выходом за пределы доводов жалобы ответчика, в интересах законности и с учетом необходимости проверки правильности применения судом первой инстанции норм материального и процессуального права в целях защиты нарушенных или оспариваемых прав, свобод и законных интересов участников трудовых правоотношений, судебная коллегия приходит к следующему.

Разрешая спор, суд первой инстанции, руководствуясь ст.ст. 84.1, 234, 237 Трудового кодекса Российской Федерации, сочтя установленным факт направления ответчиком истцу в день увольнения 04.11.2017 уведомления о необходимости получения трудовой книжки, направления истцом ответчику 10.11.2017 по электронной почте заявления о направлении ему трудовой книжки почтой, неисполнении ответчиком такой обязанности до 05.02.2018, взыскал с ответчика в пользу истца компенсацию за задержку выдачи трудовой книжки за период с 15.11.2017 (через три дня после получения заявления истца от 10.11.2017) по 05.02.2018 исходя из размера заработной платы, указанной в трудовом договоре от 03.04.2018, 9200 руб. (8000 руб. плюс уральский коэффициент), размер компенсации морального вреда за нарушение права на своевременное получение трудовой книжки суд определил в сумме 2000 руб.

Судебная коллегия находит выводы суда не соответствующими обстоятельствам дела, не основанными на имеющихся в деле доказательствах, сделанными с существенным нарушением норм материального и процессуального права, учитывая, что судом существенным образом нарушены положения ст. 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации при оценке доказательств, во внимание приняты доказательства, не отвечающие принципу достоверности, имеющимся в деле доказательствам в их совокупности при разрешении спора должная оценка не дана.

Истец уволен 04.11.2017, трудовая книжка в день увольнения ему не выдана, ответчиком составлен акт от 04.11.2017 об отказе истца от получения трудовой книжки (л.д. 58).

В силу ч. 4 ст. 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Согласно ч. 6 ст. 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации в случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 настоящего Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 настоящего Кодекса. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

Ответчик ссылался на направление истцу 04.11.2017 уведомления о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте, суд с этим доводом согласился, сочтя его обоснованным. Однако в материалах дела нет достаточных и достоверных доказательств того, что ответчик направлял истцу 04.11.2017 названное уведомление. Ответчик представил суду копию текста письма от 04.11.2017 (л.д. 50), где указано на право получить лично трудовую книжку в г. Москве или дать согласие о направлении ее почтой. В подтверждение направления уведомления приложена копия описи к ценному письму со штемпелем от 04.11.2017 (л.д. 51), в нем указано на то, что истцу направлено «уведомительное письмо о заборе трудовой книжки», опись не содержит сведений о почтовом идентификаторе (в отличии от описи о направлении письма от 13.12.2017 – л.д. 49). Оригинал описи от 04.11.2017 суду не представлен, равно как и не представлена квитанция с индивидуальным номером почтового отправления от 04.11.2017, по которому возможно было бы отследить отправление и вручение письма адресату. Истец не подтверждал факт получения от ответчика письма от 04.11.2017, в т.ч. и при обращении в государственную инспекцию труда. Сам ответчик в объяснениях, данных государственному инспектору труда 26.01.2018 (л.д. 111, 112), изначально не указывал на направление уведомления 04.11.2017, пояснял, что направил уведомление истцу почтовым отправлением с трек-номером 12755018019463, это почтовое отправление направлено 13.12.2017 (квитанция с этим трек-номером на л.д. 48). Судебная коллегия учитывает, что в том случае, если бы уведомление от 04.11.2017 направлялось истцу, ответчик не мог не указать на это в объяснении, данном им 26.01.2018, должен был бы представить и государственному инспектору труда, и суду квитанцию (с трек-номером отправления) о направлении этого письма, квитанцию о получении этого письма истцом, но таких доказательств не представил. По изложенным мотивам доводы ответчика о направлении истцу 04.11.2017 уведомления признаются недоказанными. Ответчик не может быть освобожден от ответственности за ненаправление истцу уведомления 04.11.2017.

Истец указывал на направление сотруднику ответчика ( / / )5 10.11.2017 посредством электронной почты заявления о направлении ему трудовой книжки почтой, учитывая, что он проживает в Самарской области, а офис ответчика расположен в г. Москве, а также на направление сотруднику ответчика в смс-сообщении 27.11.2017 запроса трек-номера письма, которым ему направлена трудовая книжка. Именно ( / / )6 подписан акт об отказе истца от получения трудовой книжки 04.11.2017, им же давались объяснения государственному инспектору труда по вопросам выдачи истцу трудовой книжки (л.д. 160), следовательно, данное лицо являлось уполномоченным на выдачу трудовой книжки от имени ответчика.

Представитель ответчика в судебном заседании (л.д. 85) указывал, что «пришло с электронной почты его жены письмо с просьбой выдать трудовую книжку», официального согласия на направление трудовой книжки ответчик не получал, «сказали, что приходило электронное сообщение, возможно, от его жены. Распечатки сообщений, представленные истцом, посредством электронных направлений, в наш адрес не направлялось. Невозможно увидеть дату, кому и когда были направлены данные электронные сообщения».

Из изложенного следует, что ответчик получал данные сообщения, но не расценивал их в качестве официальных обращений истца.

Именно после получения названных сообщений 27.11.2017 ответчик направил истцу уведомление (л.д. 97), где ответчик предлагает истцу забрать трудовую книжку, указывая, что график работы офиса ответчика с 09:00 до 18:00 по будням. Суду ответчиком представлена копия уведомления о вручении истцу письма, направленного ответчиком 27.11.2017 (л.д. 59).

Таким образом, первое уведомление ответчик направил истцу 27.11.2017. Данное уведомление не отвечало требованиям, предъявляемым к уведомлениям ч. 6 ст. 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации, т.к. оно не содержало предложения истцу об альтернативе дать согласие на отправление трудовой книжки по почте, был предложен лишь вариант получения трудовой книжки в офисе работодателя в г. Москве по графику работы офиса ответчика с 09:00 до 18:00 по будням, тогда как истец проживает в другом субъекте Российской Федерации, у него нет обязанности лично получать трудовую книжку у работодателя, он вправе получить трудовую книжку почтой (о чем и просил в сообщении, направленном по электронном почте, полученном сотрудником ответчика, уполномоченном на выдачу трудовой книжки), однако работодатель о таком варианте истца не уведомил, а потому не может быть освобожден от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки при направлении уведомления 27.11.2017.

Судебная коллегия отмечает, что в суде позиция ответчика о направлении истцу уведомления строилась на указании на направление такого уведомления истцу дважды – 04.11.2017 и 13.12.2017 (л.д. 30), на направление уведомления 27.11.2017 ответчик не указывал.

Второе уведомление, направленное ответчиком 13.12.2017 (л.д. 48, 49), представлено в материалы дела государственным инспектором труда, которому этот документ передал ответчик при проведении проверки в январе 2018 г. Это уведомление от 13.12.2017 (л.д. 148) содержит только предложение истцу забрать трудовую книжку, разъяснено, что забрать документ возможно по адресу ответчика в г. Москве, в рабочие дни с 09:00 до 18:00. Предложения дать согласие (на отсутствие которого ссылается ответчик, в т.ч. и в жалобе) на направление трудовой книжки почтой уведомление вновь не содержало. Требованиям ч. 6 ст. 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации это уведомление не соответствует.

Иных уведомлений ответчик истцу не направлял, выслав истцу 02.02.2018 трудовую книжку.

Таким образом, ответчик, не выдавший в день увольнения истца 04.11.2017 трудовую книжку, не выполнил предусмотренную ч. 6 ст. 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации обязанность по направлению истцу уведомления о возможности получения трудовой книжки почтой, а потому должен нести ответственность за задержку выдачи истцу трудовой книжки (ст. 234 Трудового кодекса Российской Федерации).

Доводы жалобы ответчика о том, что им были выполнены 04.11.2017 требования о направлении истцу уведомления, предусмотренного ч. 6 ст. 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации, бездоказательны по приведенным выше мотивам. Также необоснованными являются и доводы жалобы о том, что истец не выражал должным образом согласия на направление ему трудовой книжки почтой. Эти доводы вообще не имеют правового значения в том случае, если работодатель не направляет работнику уведомления, названного в ч. 6 ст. 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации (что установлено судебной коллегией).

Ссылка в жалобе на то, что истец злоупотребляет правом, доказательствами не подтверждена. Указание на то, что истец забрал при увольнении денежные средства, ему не полагающиеся, предметом рассмотрения по данному иску не являлось, эти обстоятельства в предмет доказывания не входили, ответчик, считая свои права на денежные средства нарушенными, не лишен права защитить их в установленном порядке. Отказ истца от получения трудовой книжки 04.11.2017 сомнителен, учитывая, что, во-первых, истец никогда этот факт не подтверждал, настаивая на выдаче ему трудовой книжки и представляя доказательства попыток получения от ответчика трудовой книжки посредством почтовой связи, во-вторых, акт от 04.11.2017 об отказе истца от получения трудовой книжки не представлялся ответчиком государственному инспектору труда в январе 2018 г., впервые представлен только суду в мае 2018 г., в-третьих, сведений о том, что офис ответчика, где по объяснениям ( / / )5 (л.д. 160) и должен был получить трудовую книжку истец, но отказался туда явиться, работал 04.11.2017, суду не представлено, притом, что 04.11.2017 являлся праздничным днем (ст. 112 Трудового кодекса Российской Федерации), а сам ответчик во всех уведомлениях указывал истцу на возможность получения трудовой книжки в рабочие дни в офисе ответчика, в четвертых, часть документов, представленных ответчиком (уведомление от 04.11.2017), опорочены судом, что свидетельствует о злоупотреблении процессуальным правом со стороны ответчика. Доказательств того, что при предъявлении этого иска истец действовал с намерением причинить вред ответчику, в материалах дела нет.

Таким образом, с учетом положений ч. 6 ст. 84.1, ст. 234 Трудового кодекса Российской Федерации ответчик обязан возместить истцу заработок, который не получен истцом вследствие задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки за период с 05.11.2017 по 05.02.2018, а не за период с 15.11.2017 (через три дня после получения заявления истца от 10.11.2017) по 05.02.2018, как указал суд первой инстанции. Суд неправильно применил эти нормы права, сделав несоответствующие обстоятельствам дела выводы.

Согласно п. 62 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», поскольку Кодекс (статья 139) установил единый порядок исчисления средней заработной платы для всех случаев определения ее размера, в таком же порядке следует определять средний заработок при взыскании денежных сумм за время вынужденного прогула, вызванного задержкой выдачи уволенному работнику трудовой книжки (статья 234 Трудового кодекса Российской Федерации).

В силу ч. 3 ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации при любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. Согласно положениям ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации, подп. «б» п. 5 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922, при расчете среднего заработка не учитываются суммы выплат пособия и периоды, когда работник был временно нетрудоспособен. Из имеющихся в деле документов следует, что истец был нетрудоспособен в течение период работы у ответчика.

Суд по существу эти нормы не применил, производя расчет среднего заработка истца из общего размера дохода истца по справке 2-НДФЛ за весь период работы у ответчика.

Суду представлена справка 2-НДФЛ (л.д. 81) за весь период работы истца у ответчика (с 03.04.2017 по 04.11.2017), согласно которой начисленная заработная плата истцу составляла ежемесячно 9200 руб., что соответствует условиям трудового договора от 03.04.2017 (л.д. 126, 127) о размере оклада истца 8000 руб. с начислением на оклад уральского коэффициента 15% (п. 2.1). Условиями трудового договора установлено, что работа истца связана с постоянными служебными поездками по г. Москве или от одного населенного пункта к другому в пределах России (п. 1.1). В данном иске условия трудового договора не оспаривались, а потому принимаются во внимание судом.

Размер заработной платы истца установлен не менее минимального размера оплаты труда по Российской Федерации (ст. 133 Трудового кодекса Российской Федерации), который с 01.07.2017 до 01.01.2018 составлял 7800 руб. (ст. 1 Федерального закона от 19.12.2016 № 460-ФЗ). Нормы Соглашения о минимальной заработной плате в Свердловской области, заключенного в г. Екатеринбурге 01.12.2014 № 112, к спорным правоотношениям не применяются, учитывая, что в силу п. 4 этого акта настоящим Соглашением устанавливается размер минимальной заработной платы для работников, работающих на территории Свердловской области, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета. Работа истца не осуществлялась на территории Свердловской области.

При этом истец в подтверждение размера заработка ссылался на справку ( / / )11 от 16.02.2018 (л.д. 18), из которой следует, что на счет истца 12.10.2017 произведено перечисление 45425 руб. с назначением платежа «заработная плата». Судебная коллегия приходит к выводу о возможности учета этой суммы в качестве заработной платы истца за 1 месяц (сентябрь 2017 г., т.к. по истечении этого месяца произведена оплата), поскольку в этот период истец состоял в трудовых отношениях с ответчиком, ответчик пользовался зарплатным проектом в этом банке, перечисляя, в т.ч. и на этот счет истца, суммы по оплате труда (что следует из справки банка, представленной ответчиком государственному инспектору труда – л.д. 150). Доказательств, подтверждающих выплату истцу заработной платы за сентябрь 2017 г. в меньшем размере, чем подтвердил истец, ответчик суду не представил, а потому представленные ответчиком в налоговый орган сведения о размере заработка истца за сентябрь 2017 г. 9200 руб. не могут быть признаны обоснованными.

В отношении иных месяцев работы истца доказательств начисления и выплаты истцу заработной платы в большем размере, чем указано в справке 2-НДФЛ, не имеется, а выплата заработной платы за сентябрь месяц в размере большем, чем в иные месяцы, сама по себе не подтверждает, что размер оплаты труда в иные месяцы был таким же, как в сентябре 2017 г. (при наличии согласованного в трудовом договоре условия о размере заработка, возможности производства работодателем в отдельные месяцы стимулирующих выплат, увеличивающих размер заработка).

Исходя из имеющихся в деле доказательств (л.д. 18, 81), судебная коллегия определяет суммарный размер заработка истца за период работы у ответчика с апреля 2017 г. по июнь 2017 г., с августа 2017 г. по октябрь 2017 г. в размере 91 425 руб. (9200 руб. за 5 мес. + 45425 руб.). Оплата за июль при подсчете среднего заработка не может быть учтена (ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации, подп. «б» п. 5 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922), т.к. в этот месяц истец не работал, был временно нетрудоспособен.

Исходя из табелей учета рабочего времени, в указанный период истец отработал 104 дня. Таким образом, среднедневной заработок истца составляет 879 руб. 09 коп.

В период с 05.11.2017 по 05.02.2018 по производственному календарю было 59 рабочих дней, соответственно, плата за задержку выдачи трудовой книжки составит 51866 руб. 31 коп. Эта сумма подлежит взысканию с ответчика в пользу истца.

Проверяя законность решения суда в полном объеме, судебная коллегия учитывает характер допущенного ответчиком нарушения, длительность нарушения трудовых прав истца (3 месяца), виновное бездействие ответчика по ненаправлению соответствующего требованиям ч. 6 ст. 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации уведомления истцу, непринятие ответчиком мер, направленных на выдачу истцом трудовой книжки, что повлекло необходимость обращения истца с целью защиты своих прав в государственную инспекцию труда и в суд, принимает во внимание, что трудовая книжка является документом о работе, подлежащим представлению при трудоустройстве (ст.ст. 65, 66 Трудового кодекса Российской Федерации), истец, как следует из его письменных объяснений, претерпевал в связи с нарушением своих трудовых прав нравственные страдания, не имея возможности трудоустройства. С учетом требований разумности и справедливости, в порядке ст. 237 Трудового кодекса Российской Федерации, с ответчика в пользу истца надлежит взыскать компенсацию морального вреда 15000 руб., т.к. компенсация морального вреда в сумме 2000 руб. не компенсирует причиненного истцу вреда, требованиям разумности справедливости не отвечает.

По приведенным мотивам решение суда первой инстанции подлежит изменению по п. п. 2, 3, 3, 4 ч. 1, п. 1 ч. 2, ч. 3 ст. 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, с ответчика в пользу истца надлежит взыскать компенсацию за период невыдачи трудовой книжки 51866 руб. 31 коп., компенсацию морального вреда – 15000 руб.

С учетом положений ч. 1 ст. 103, ч. 3 ст. 98 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, с ответчика в доход местного бюджета надлежит взыскать госпошлину пропорционально удовлетворенным требованиям имущественного характера (37%) от размера госпошлины от цены иска (4000 руб.) – 1480 руб., за требование неимущественного характера (компенсация морального вреда) – 300 руб., за апелляционное рассмотрение дела (т.к. жалоба ответчика признана необоснованной судебной коллегией) – 150 руб., всего – 1930 руб.

Руководствуясь п. 2 ст. 328, ст. 329 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

определила:

решение Ленинского районного суда г. Екатеринбурга от 06.07.2018 (с учетом определения этого же суда от 16.08.2018 об исправлении описки) изменить.

Взыскать с ООО «Империя» в пользу Андреева Андрея Александровича в возмещение неполученного заработка за период задержки выдачи трудовой книжки 51866 руб. 31 коп., компенсацию морального вреда – 15000 руб., отказав Андрееву А.А. в удовлетворении иска в остальной части.

Взыскать с ООО «Империя» в доход местного бюджета госпошлину в сумме 1930 руб.

В удовлетворении апелляционной жалобы ответчика ООО «Империя» отказать.

Председательствующий Я.Ю. Волкова

Судья Е.В. Кокшаров

Судья А.Е. Зонова