МОСКОВСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ
от 22 мая 2019 г. N 33-22689/2019

судья: Калинина Н.П.

Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда в составе:
председательствующего судьи Семченко А.В.,
судей Дегтеревой О.В., Рачиной К.А.
с участием прокурора Левенко С.В.,
при секретаре И.,
рассмотрев в открытом судебном заседании по докладу судьи Рачиной К.А.
дело по апелляционной жалобе Л.
на решение Басманного районного суда города Москвы от 24 декабря 2018 года, которым постановлено:
В удовлетворении исковых требований Л. к Обществу с ограниченной ответственностью «ССЛ» о признании незаконным и отмене приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании доплаты за сверхурочную работу в командировках, среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда отказать,

установила:

Истец Л. обратился в суд с иском к ответчику ООО «ССЛ» о признании незаконным и отмене приказа от 10 мая 2018 года N \*\*\* об увольнении на основании пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за прогул, восстановлении на работе в должности начальника юридического отдела, взыскании доплаты за сверхурочную работу в командировках, взыскании оплаты рабочего дня, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, взыскании компенсации морального вреда.
В обоснование заявленных требований истец указал, что с 01 марта 2018 года работал в организации ответчика начальником юридического отдела, 10 мая 2018 года был незаконно уволен ответчиком на основании пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за прогул, допущенный им 08 мая 2018 года, которого не совершал, кроме того, при увольнении ему не была выплачена доплата за сверхурочную работу в командировках, не оплачено 08 мая 2018 года. Неправомерные действия работодателя причинили ему нравственные страдания.
В судебном заседании истец исковые требования поддержал.
Представители ответчика в судебное заседание явились, возражали против удовлетворения исковых требований по основаниям, изложенным в письменном отзыве.
Судом постановлено указанное решение, которое по доводам апелляционной жалобы просит отменить истец.
Изучив материалы дела, выслушав истца, представителя истца, представителя ответчика, заключение прокурора, полагавшей, что решение суда первой инстанции подлежит отмене в части, проверив в соответствии со статьей 327.1 ГПК РФ законность и обоснованность решения суда первой инстанции в пределах доводов апелляционной жалобы, обсудив доводы апелляционной жалобы, судебная коллегия приходит к следующему.
Как разъяснено в пункте 2 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 19 декабря 2003 г. N 23 «О судебном решении», решение является законным в том случае, когда оно принято при точном соблюдении норм процессуального права и в полном соответствии с нормами материального права, которые подлежат применению к данному правоотношению, или основано на применении в необходимых случаях аналогии закона или аналогии права (ч. 1 ст. 1, ч. 3 ст. 11 ГПК РФ).
Решение является обоснованным тогда, когда имеющие значение для дела факты подтверждены исследованными судом доказательствами, удовлетворяющими требованиям закона об их относимости и допустимости, или обстоятельствами, не нуждающимися в доказывании (ст. 55, 59 — 61, 67 ГПК РФ), а также тогда, когда оно содержит исчерпывающие выводы суда, вытекающие из установленных фактов (пункт 3 Постановления Пленума).
В соответствии со статьей 330 ГПК РФ 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.
Такие основания для отмены обжалуемого судебного постановления в части в апелляционном порядке по доводам апелляционной жалобы, имеются.
Как установлено судом и следует из материалов дела, 01 марта 2018 года между сторонами заключен трудовой договор N \*, в соответствии с которым Л. принят на работу в юридический отдел ООО «ССЛ» на должность начальника отдела с должностным окладом в размере \*\*\*\*\* рублей в месяц.
В соответствии с приказами ООО «ССЛ» от 20 апреля 2018 года N \* и от 28 апреля 2018 года N \* Л. был направлен в командировки в город Краснодар (Арбитражный суд Краснодарского края) 23 апреля 2018 года с целью ознакомления с делом по иску компании ООО «Стройматериалы» и 03 мая 2018 года с целью участия в судебном заседании по иску компании ООО «Стройматериалы».
В соответствии с актом N \* от 08 мая 2018 года «Об отсутствии на рабочем месте», составленным и подписанным работниками ООО «ССЛ», 08 мая 2018 года начальник юридического отдела Л. не вышел на работу, не предупредив непосредственного начальника, в течение всего дня Л. на рабочем месте не появился, причина неявки Л. на работу не установлена.
Согласно объяснительной записке начальника юридического отдела ООО «ССЛ» Л. от 10 мая 2018 года на имя генерального директора ООО «ССЛ» З., 08 мая 2018 года он находился в Черемушкинском отделе судебных приставов УФССП России по Москве для выяснения ситуации с должником ООО «Техпромэкс» по исполнительному листу серии \*\*\*\* N \*\*\*\*\*\*\* от 06 июня 2017 года, выданному Арбитражным судом города Москвы по делу N \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*.
Согласно служебной записке генерального директора ООО «ССЛ» З. от 10 мая 2018 года на имя главного специалиста отдела кадров ООО «ССЛ» Р., он не направлял Л. в Черемушкинский районный отдел судебных приставов УФССП России по городу Москве для выяснения ситуации с должником ООО «Техпромэкс», а также не выдавал соответствующую доверенность и заявление о возбуждении исполнительного производства по исполнительному листу серии \*\*\*\* N \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\* от 06 июня 2017 года, на основании которых можно получить документы, в связи с чем отсутствие на работе Л. 08 мая 2018 года следует считать прогулом.
Приказом ООО «ССЛ» от 10 мая 2018 года N \*\*\* Л. уволен с занимаемой должности 10 мая 2018 года на основании пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за прогул 08 мая 2018 года.
В соответствии с актом от 14 мая 2018 года «О неполучении претензии в связи с неоплатой сверхурочных работ и уведомления о приостановке работы в связи с задержкой заработной платы», составленным и подписанным работниками ООО «ССЛ», 14 мая 2018 года был получен и вскрыт конверт, отправленный почтой России 08 мая 2018 года, от бывшего сотрудника Л. Согласно описи вложения, в конверте должны были быть следующие документы: «претензия в связи с неоплатой сверхурочных работ в двойном размере, выполненных 23 апреля 2018 года в командировке в городе Краснодаре, и уведомление о приостановке работы в связи с задержкой выплаты заработной платы за апрель 2018 года с учетом переработок в командировках». Фактически в конверте находились «опись от 08 мая 2018 года и копия ходатайства ООО «ССЛ» исх. N \*\*\*\*\*\* от 28 апреля 2018 года в Арбитражный суд Краснодарского края на компанию ООО «Стройматериалы». Таким образом, документы, указанные в описи вложения, получены не были.
Указанные фактические обстоятельства установлены в судебном заседании и подтверждаются собранными по делу доказательствами.
Разрешая спор и принимая решение об отказе в удовлетворении исковых требований, суд первой инстанции, установив факт отсутствия истца на рабочем месте в указанное время, пришел к выводу о том, что уважительных причин для отсутствия на рабочем месте у истца не было, также суд указал, что нахождение Л. в течение всего рабочего дня 08 мая 2018 года в Черемушкинском ОСП УФССП России по Москве не было согласовано работодателем в установленном порядке, в связи с чем истец не имел права самостоятельно принимать решение об отсутствии в этот день на рабочем месте, не согласовав этот вопрос с непосредственным руководителем в лице генерального директора ООО «ССЛ» З., при этом порядок и сроки наложения дисциплинарного взыскания в виде увольнения, предусмотренные ст. 193 ТК РФ, работодателем были соблюдены.
Судебная коллегия не может согласиться с приведенными выводами суда первой инстанции о законности увольнения истца в связи со следующим.
В силу ст. 21 Трудового кодекса РФ работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации и трудовую дисциплину.
Согласно ст. 189 Трудового кодекса РФ дисциплина труда — обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с данным кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.
В соответствии со ст. 192 Трудового кодекса РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания, в том числе увольнение по соответствующим основаниям.
В соответствии с пп. «а» п. 6 ст. 81 Трудового Кодекса РФ 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).
Согласно разъяснениям, данным в п. 39 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», если трудовой договор с работником расторгнут по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ за прогул, необходимо учитывать, что увольнение по этому основанию, в частности, может быть произведено, за нахождение работника без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места.
Согласно ст. 209 ТК РФ рабочее место — место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.
Согласно п. 23 указанного Постановления Пленума Верховного Суда РФ, 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.
Таким образом, увольнение по данному основанию может быть произведено за нахождение работника вне пределов рабочего места более четырех часов подряд и законность произведенного увольнения должен доказывать работодатель.
Как полагает судебная коллегия, ответчиком не доказан факт отсутствия истца на рабочем месте 08 мая 2018 г. в течение целого рабочего дня без уважительных причин в связи со следующим.
Действительно, как следует из материалов дела, 08 мая 2018 г. Л. отсутствовал на работе по адресу, указанному в трудовом договоре: \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, и характер работы истца не был разъездным.
Трудовым договором, заключенным с истцом предусмотрена его обязанность надлежащим образом исполнять условия трудового договора, добросовестно выполнять обязанности по занимаемой должности, а также указания и распоряжения руководителя общества, содействовать достижению целей общества (п. 2.2).
Правилами внутреннего трудового распорядка ООО «ССЛ», утвержденными 03 мая 2011 года, с которыми истец был ознакомлен, определено рабочее время: с 08.00 до 17.45, в пятницу до 15.45, обеденный перерыв с 12.00 до 14.00 продолжительностью 45 мин. (п. 4.2) и установлено, что работник обязан добросовестно и творчески подходить к исполнению своих обязанностей, проявлять необходимую инициативу и настойчивость в работе (п. 2.2).
Как следует из искового заявления и приложенных к нему документов, а также объяснений истца, в том числе данных работодателю, в день, который работодатель вменяет ему как прогул — 08 мая 2018 года, он осуществлял свои должностные обязанности, посещал Черемушкинский ОСП УФССП России по Москве для выяснения ситуации с должником ООО «Техпромэкс». При этом, поскольку он являлся единственным юристом в организации, он выполнял всю юридическую работу. Так, за подписью генерального директора З. в Черемушкинский ОСП УФССП России по Москве 04 июля 2017 года было подано заявление N \*\*\* о возбуждении исполнительного производства в отношении должника ООО «Техпромэкс», о чем стало известно истцу после трудоустройства. Генеральный директор З. выдал Л. доверенность N \*\*\* от 29 марта 2018 года на представление интересов ООО «ССЛ», в том числе в судах на всех стадиях судебного процесса, а также при исполнении судебных актов, с правом подписи документов (копии указанных заявления и доверенности имеются в материалах дела). Поскольку сведений о возбуждении исполнительного производства на основании поданного 04 июля 2017 года заявления о возбуждении исполнительного производства в отношении должника ООО «Техпромэкс», не имелось, Л. 08 мая 2018 года, имея доверенность, прибыл в Черемушкинский ОСП УФССП России по Москве для выяснения ситуации с должником ООО «Техпромэкс».
В материалы дела истцом представлены следующие документы: заявление в адрес Черемушкинского ОСП УФССП России по Москве, подписанное Л. и датированное 08 мая 2018 года о предоставлении информации по исполнительному производству, на котором имеется штамп о принятии от 08 мая 2018 года; заверенная 08 мая 2018 года копия Постановления об окончании исполнительного производства и возвращении исполнительного документа взыскателю от 13 декабря 2017 года в отношении ООО «Техпромэкс»; ответ за подписью заместителя начальника Черемушкинского ОСП УФССП России по Москве от 28 июня 2018 года о том, что Л., как представитель ООО «ССЛ», был на личном приеме 08 мая 2018 года и сдал заявление об ознакомлении с материалами исполнительного производства; ответ за подписью судебного пристава-исполнителя Черемушкинского ОСП УФССП России по Москве Ш. от 24 мая 2018 года о том, что Л., как представитель ООО «ССЛ» был на личном приеме 08 мая 2018 года с 09.00 часов до 13.00 часов с целью ознакомления с материалами исполнительного производства и по его просьбе после 15.00 часов была подготовлена и выдана ему копия Постановления об окончании исполнительного производства и возвращении исполнительного документа взыскателю от 13 декабря 2017 года в отношении ООО «Техпромэкс».
Также истец пояснил, что 08 мая 2018 года, как предпраздничный день был сокращенным в ООО «ССЛ», о чем его не уведомили, в связи с чем после получения копии постановления в Черемушкинском ОСП УФССП России по Москве, он приехал в офис работодателя, однако офис был закрыт. При этом 10 мая 2018 года, когда он явился на работу, генеральный директор З. приказом \*\*\* от 10 мая 2018 года, с которым истца ознакомили в 16 часов 30 минут потребовал у него до 17.00 часов предоставить отчетность и документы о проделанной работе, в том числе и в отношении должника ООО «Техпромэкс» (копия данного приказа представлена в материалы дела).
При таких обстоятельствах, учитывая, что истцу вменяется прогул — отсутствие на рабочем месте в течение целого рабочего дня 08 мая 2018 г., при этом факт осуществления работы истцом в интересах работодателя и нахождение его в месте, куда ему необходимо было прибыть в связи с его работой в соответствии с его должностными обязанностями, подтверждается представленными в материалы дела документами, судебная коллегия приходит к выводу о недоказанности ответчиком факта отсутствия истца на работе 08 мая 2018 г. без уважительной причины, из чего следует, что законность увольнения истца ответчиком, в нарушение требований трудового законодательства, не доказана.
Полагает несостоятельным судебная коллегия довод ответчика о том, что такое поручение истцу не давалось, поскольку решение вопросов об исполнении судебных актов в интересах работодателя входило в его должностные обязанности, как начальника юридического отдела и единственного юриста в организации, ему были предоставлены соответствующие полномочия на основании доверенности, при этом работодатель знал о необходимости разрешения вопроса с должником ООО «Техпромэкс» и то, что именно истец должен был решать данный юридический вопрос, что следует из приказа от 10 мая 2018 года.
Принимая во внимание изложенные обстоятельства, с учетом положений приведенных правовых норм, учитывая возложенную ими на работодателя обязанность доказывать законность увольнения и, в частности, совершения работником прогула, судебная коллегия приходит к выводу о том, что у работодателя не было оснований для определения указанного времени как прогула и соответственно для увольнения истца по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.
В соответствии с п. 2 ст. 328 ГПК РФ, по результатам рассмотрения апелляционных жалоб, представления суд апелляционной инстанции вправе отменить или изменить решение суда первой инстанции полностью или в части и принять по делу новое решение.
Исходя из изложенного выше, состоявшееся по делу решение в указанной части не может быть признано законными и оно подлежат отмене с принятием по делу нового решения об удовлетворении исковых требований Л. о признании незаконным и отмене приказа от 10 мая 2018 года N \*\*\* об увольнении по основанию пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за прогул, восстановлении на работе в должности начальника юридического отдела.
В соответствии со ст. 394 ТК РФ в случае признания увольнения незаконными орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.
С учетом положений приведенной статьи, определяя размер заработной платы, подлежащей ко взысканию за время вынужденного прогула, судебная коллегия руководствуется требованиями ст. 139 Трудового кодекса РФ, а также Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. N 922, и определяет размер среднедневного заработка истца в размере \*\*\*\* руб. \*\* коп., исходя из сведений представленных в материалы дела расчетных листков и справок о расчете среднего заработка с указанием дохода истца за два полностью отработанных месяца — март и апрель 2018 года (\*\*\*\*\* руб. \*\* коп.) и количества в этом периоде рабочих дней (40). Таким образом, учитывая количество рабочих дней за время вынужденного прогула с 11 мая 2018 г. по 22 мая 2019 г. — 255, судебная коллегия приходит к выводу, что заработок за время вынужденного прогула составляет 560 089 руб. 65 коп. (\*\*\*\* руб. \*\* коп. x \*\*).
В соответствии с ч. 1 ст. 237 Трудового кодекса РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.
Поскольку в судебном заседании нашло свое подтверждение нарушение трудовых прав истца, судебная коллегия приходит к выводу о взыскании с ответчика в пользу истца компенсации морального вреда, которую определяет в размере 5 000 руб., с учетом объема нарушенных прав истца, незаконно произведенного увольнения, степени вины ответчика, продолжительности нарушения трудовых прав, требования разумности и справедливости.
Также подлежит удовлетворению и требование Л. об оплате 08 мая 2018 года, поскольку данный день не оплачен работодателем в связи с определением его как дня прогула, взысканию подлежит (при отсутствии иных данных для расчета) с ответчика в пользу истца дневной заработок в размере 2 196 руб. 43 коп.
Таким образом, решение в части отказа в удовлетворении требований о взыскании оплаты 08 мая 2018 года, взыскании заработка за время вынужденного прогула, взыскании компенсации морального вреда также подлежит отмене с вынесением нового решения.
При этом, судебная коллегия полагает, что решение суда первой инстанции не подлежит отмене в части отказа в удовлетворении требований Л. о взыскании доплаты за сверхурочную работу в командировках, а именно во время авиаперелетов 23 апреля 2018 года и 03 мая 2018 года, то есть во время нахождения в пути к месту работы в рамках служебной командировки, поскольку в данной части оно постановлено в соответствии с положениями ст. ст. 91, 99, 166, 167, 168 ТК РФ и Л., находясь в служебной командировке, выполнял отдельное служебное поручение, а не трудовую функцию по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, а доказательств того, что ответчик привлекал истца к работе сверхурочно, не представлено.
В связи с отменой решения суда в части в соответствии со ст. 103 ГПК РФ, ст. 333.19 Налогового кодекса Российской Федерации, с ответчика с общей суммы удовлетворенных исковых требований материального характера и с удовлетворенных требований неимущественного характера подлежит взысканию государственная пошлина в доход бюджета г. Москвы в сумме 9 100 руб. 89 коп.
На основании изложенного, судебная коллегия, руководствуясь ст. ст. 328 — 330 ГПК РФ,

определила:

Решение Басманного районного суда города Москвы от 24 декабря 2018 года, отменить в части отказа в удовлетворении требований Л. к ООО «ССЛ» о признании незаконным и отмене приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, взыскании оплаты рабочего дня, взыскании компенсации морального вреда, вынести по делу в этой части новое решение, которым исковые требования удовлетворить частично.
Признать незаконным и отменить приказ от 10 мая 2018 года N \*\*\* об увольнении Л. по основанию пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за прогул.
Восстановить Л. на работе в ООО «ССЛ» в должности начальника юридического отдела.
Взыскать с ООО «ССЛ» в пользу Л. оплату рабочего дня 08 мая 2018 года в размере 2 196 руб. 43 коп., средний заработок за время вынужденного прогула в размере 560 089 руб. 65 коп., компенсацию морального вреда в размере 5 000 руб.
Взыскать с ООО «ССЛ» в доход бюджета г. Москвы государственную пошлину в размере 9 100 руб. 89 коп.
В остальной части Решение Басманного районного суда города Москвы от 24 декабря 2018 года оставить без изменения, апелляционную жалобу Л. без удовлетворения.