Апелляционное определение Воронежского областного суда от 26.02.2019 по делу N 33-1210/2019

**Требование:** О признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

**Обстоятельства:** Истец был уволен за прогул, однако увольнение было произведено с нарушением норм трудового законодательства.

**Решение:** Требование удовлетворено частично.

ВОРОНЕЖСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СУД

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ  
от 26 февраля 2019 г. по делу N 33-1210

Строка N 032г

Судебная коллегия по гражданским делам Воронежского областного суда в составе:  
председательствующего Глазовой Н.В.,  
судей Квасовой О.А., Кузнецовой Л.В.,  
при секретаре Б.,  
с участием прокурора Колесовой М.Г.,  
адвоката Рожкова Ю.А.,  
рассмотрела в открытом судебном заседании по докладу судьи Кузнецовой Л.В.  
дело по иску Р. к ООО ССП "Нива" о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда  
по апелляционной жалобе директора ООО ССП "Нива" Л.  
по апелляционному представлению помощника прокурора Кантемировского района Воронежской области Донцова А.И.  
на решение Кантемировского районного суда Воронежской области от 12 декабря 2018 г.  
(судья райсуда Грибченко Е.Д.),

установила:

Р. обратилась в суд с вышеназванным иском к ответчику, указав, что с 12.07.2017 года она состояла в должности бухгалтера-кассира ООО ССП "Нива". Приказом от 19.10.2018 г. N 10 она была уволена с занимаемой должности за прогул. 15.10.2018 года она находилась на рабочем месте и исполняла свои трудовые обязанности. Перед обедом к ней подошел руководитель и без объяснения причин в ультимативной форме сообщил ей, чтобы после обеденного перерыва она на работу не приходила, так как он не допустит ее на работу и предложил ей написать заявление об увольнении по собственному желанию. Утром 16.10.2018 года бухгалтер предприятия поинтересовалась, где ее заявление об увольнении, на что, сообщив, что увольняться по собственному желанию она не намерена, что у нее болеет ребенок, она вынуждена покинуть рабочее место по уважительной причине. Считает уважительными причины ее отсутствия в течение четырех часов 15.10.2018 года и 16.10.2018 года. В связи с незаконными действиями работодателя, психологическим давлением, оказываемым на нее работодателем, направленным на ее увольнение, и незаконным увольнением, она претерпела нравственные страдания. В связи с чем, просит признать приказ ООО СП "Нива" от 19.10.2018 N 10 о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) по пункту "а" части 6 статьи 81 ТК РФ незаконным; восстановить ее на работе в ООО ССП "Нива" в должности бухгалтера-кассира; взыскать компенсацию в размере среднего заработка за время вынужденного прогула с 20.10.2018 года до даты вынесения судебного решения (предварительно до 16.11.2018 года) в размере 16 800 рублей, а также компенсацию морального вреда в размере 18 000 рублей (л.д. 3, 10).  
Решением Кантемировского районного суда Воронежской области от 12 декабря 2018 г. исковые требования Р. удовлетворены частично. Постановлено признать приказ от 19.10.2018 года N 10 о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) Р. по п. "а" ч. 6 ст. 81 ТК РФ незаконным; восстановить Р. в должности бухгалтера-кассира ООО ССП "Нива" с 20 октября 2018 года; взыскать с ООО ССП "Нива" в пользу Р. компенсацию среднего заработка за период вынужденного прогула с 20 октября 2018 года по 12 декабря 2018 года включительно в размере 32 851 руб. 93 коп., и компенсацию морального вреда в связи с незаконным увольнением в размере 3 000 рублей, всего 35 851 руб. 93 коп. В остальной части иска отказано. Решение суда в части восстановления на работе подлежит немедленному исполнению (л.д. 103, 104 - 109).  
В апелляционной жалобе директора ООО ССП "Нива" Л. ставится вопрос об отмене решения суда как незаконного и необоснованного, ввиду несоответствия выводов суда, изложенных в решении, обстоятельствам дела, принятии по делу нового решения об отказе в удовлетворении требований истца в полном объеме (л.д. 118 - 120).  
В апелляционном представлении помощника прокурора Кантемировского района Воронежской области Донцова А.И. ставится вопрос об отмене решения суда как незаконного и необоснованного, прекращении производства по делу (л.д. 133 - 134).  
В суде апелляционной инстанции представитель ООО "Нива" по доверенности А. поддержала апелляционную жалобу по изложенным в ней доводам, считают решение суда подлежащим отмене.  
Прокурор Колесова М.Г. поддержала доводы апелляционного представления, полагает решение суда подлежащим отмене.  
Р. и ее представитель адвокат Рожков Ю.А. полагают решение суда законным и обоснованным, апелляционную жалобу - не подлежащей удовлетворению.  
Проверив в соответствии со статьями 327 и 327.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации законность и обоснованность решения суда первой инстанции в пределах доводов апелляционной жалобы и апелляционного представления, изучив материалы дела, доводы апелляционной жалобы и апелляционного представления, возражений на них, исследовав имеющиеся в деле доказательства, заслушав участников процесса, заключение прокурора, судебная коллегия приходит к следующему.  
При вынесении по делу решения, суд обоснованно руководствовался положениями трудового законодательства, Постановлением Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", регулирующие возникшие между сторонами спорные правоотношения.  
В соответствии со статьей 192 Трудового кодекса Российской Федерации дисциплинарным проступком признается неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. За совершение дисциплинарного проступка работодатель может применить к работнику дисциплинарные наказания в виде замечания, выговора, увольнения по соответствующим основаниям. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он совершен.  
Исходя из смысла данной статьи, следует, что основанием применения дисциплинарного взыскания является виновное поведение работника в ходе неисполнения или ненадлежащего исполнения им должностных обязанностей.  
В соответствии со ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работни��ом не предоставлено, то составляется соответствующий акт.  
Непредставление 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.  
В силу п. 23 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 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 соответствии с п.п. "а" п. 6 ч. 1 ст. 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 соответствии с п. 39 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 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 невыход на работу без уважительных причин, т.е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены); за нахождение работника без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места.  
Таким образом, юридически значимым обстоятельством по данному спору является отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин.  
На основании ст. 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания заявленных требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом.  
Обязанность доказать законность увольнения работника и соблюдение процедуры увольнения в данном случае возлагается на работодателя.  
Как установлено судом и подтверждается материалами дела, Р. состояла с ООО ССП "Нива" в трудовых отношениях в должности бухгалтера-кассира с 12.07.2017 г. на основании трудового договора от 12.07.2017 г. N N (л.д. 4).  
Приказом N 10 от 19.10.2018 г. Р. уволена с занимаемой должности 19 октября 2018 г. за прогул в соответствии с п. А ч. 6 ст. 81 ТК РФ (так указано в приказе) на основании акта N 1 от 15.10.2018 г., акта N 2 от 16.10.2018 г., объяснительной работника об отсутствии на рабочем месте от 18.10.2018 г. (л.д. 5).  
Факт отсутствия истца на работе 15.10.2018 г. с 13-00 до 17-00 часов, 16.10.2018 г. с 8-00 до 17-00 часов не оспаривается Р., подтверждается актами N 1 и N 2 от 15.10.2018 г. и 16.10.2018 г. об отсутствии на рабочем месте, а также табелем учета рабочего времени за октябрь 2018 г., составленному 31.10.2018 г., из которого следует, что бухгалтер-кассир Р. 15.10.2018 г. находилась на работе 4 часа, 16.10.2018 г. отсутствовала на работе 8 часов (прогул), 17, 18 и 19.10.2018 г. находилась на работе по 8 часов (л.д. 84 - 85).  
При этом из материалов дела видно, что 15.10.2018 г. директор ООО ССП "Нива" потребовал от Р. написать заявление об увольнении по собственному желанию, поскольку она не справляется с работой, что не оспаривалось им в судебном заседании (л.д. 45 об).  
16.10.2018 г. ответчиком направлено Р. уведомление о предоставлении объяснения о причинах прогула 16.10.2018 г. (л.д. 38 - 39, 80 - 83).  
Согласно объяснительной записке Р. от 18.10.2018 г., она отсутствовала 16.10.2018 г. на рабочем месте по причине болезни ее дочери Екатерины, <...> года рождения, 17.10.2018 г. - по причине повестки в суд (л.д. 34).  
Судом также установлено и подтверждается материалами дела, что ребенок истца находился на амбулаторном лечении с 12 по 16.10.2018 г. с диагнозом "ОРВИ, о. ларингит", 16.10.2018 г. ребенок был на приеме вместе с матерью, ребенку разрешено посещение детского сада с 17.10.2018 г. (л.д. 63, 91 - 94).  
Согласно Правилам внутреннего трудового распорядка ООО ССП "Нива", для работников с нормальной продолжительностью рабочего времени устанавливается следующий режим рабочего времени:  
- 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями - субботой и воскресеньем;  
- продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов;  
- время начала работы - 8.00, время окончания работы - 17.00;  
- перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час, с 12.00 до 13.00, данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается (п. 5.1.1 Правил).  
Пункт 3.2 Правил обязывает работодателя отстранять от работы работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами РФ. В силу п. 3.2.1 Правил работодатель не вправе самовольно не допускать работника к работе (л.д. 68 - 78).  
Заключая трудовой договор, работник обязуется добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину и правила внутреннего трудового распорядка организации (статья 21 Трудового кодекса Российской Федерации). Эти требования предъявляются ко всем работникам. Их виновное неисполнение, в частности совершение прогула, может повлечь расторжение работодателем трудового договора в соответствии с подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, что является одним из способов защиты нарушенных прав работодателя. При этом Трудовым кодексом Российской Федерации (в частности ст. 193) закреплен ряд положений, направленных на обеспечение объективной оценки фактических обстоятельств, послуживших основанием увольнения, и на предотвращение необоснованного применения дисциплинарного взыскания.  
Проверив решение работодателя о признании причины отсутствия истца на работе в течение четырех часов 15.10.2018 г. и 16.10.2018 г. неуважительной и, как следствие, увольнение ее за прогул, на основании всестороннего и полного исследования доводов сторон, представленных ими доказательств, и их надлежащей оценки, исходя из общих принципов юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности (в частности, таких как справедливость, соразмерность, законность) и, руководствуясь подпунктом "а" пункта 6 части 1 Трудового кодекса Российской Федерации во взаимосвязи с другими его положениями, оценив всю совокупность обстоятельств данного дела, в том числе причины отсутствия работника на работе, суд первой инстанции пришел к выводу о том, что, несмотря на отсутствие листка нетрудоспособности у Р., имеющей на иждивении двоих малолетних детей, проработавшей на предприятии более года без взысканий (доказательств обратного ответчик не предоставил), ее отсутствие на работе 16.10.2018 г. было вызвано уважительной причиной, не учтенной работодателем при вынесении приказа об увольнении, а также то, что время отсутствия ее работе 15.10.2018 г. не составило более четырех часов, что исключало расторжение с ней трудового договора за прогул, в связи с чем, признал оспариваемый приказ незаконным.  
Согласно п. 60 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" работник, уволенный без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, подлежит восстановлению на прежней работе.  
На основании ст. 394 Трудового кодекса Российской Федерации в случае признания увольнения незаконным, работник должен быть восстановлен на прежней работе, органом, рассматривающим трудовой спор, Орган, рассматривающий трудовой спор принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.  
Установив, что увольнение истца по инициативе работодателя произведено с нарушением норм трудового законодательства, суд признал увольнение Р. незаконным, удовлетворив исковые требования в части восстановления истца на работе в должности бухгалтера-кассира ООО ССП "Нива" с 20 октября 2018 г.  
Также, руководствуясь положениями ст. 139, 394 Трудового кодекса Российской Федерации, Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922, суд взыскал с ответчика в пользу истца заработную плату за время вынужденного прогула за период с 20.10.2018 г. по 12 декабря 2018 г. в размере 32 851,93 рублей.  
В соответствии со ст. 237 Трудового кодекса Российской Федерации компенсация морального вреда возмещается в денежной форме в размере, определяемом по соглашению работника и работодателя, а в случае спора факт причинения работнику морального вреда и размер компенсации определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба. 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.  
Признав увольнение Р. незаконным, руководствуясь вышеназванными положениями трудового законодательства, суд счел необходимым взыскать в пользу истца компенсацию морального вреда в размере 3000 рублей.  
Решение суда по существу является верным, вынесенным в соответствии с нормами материального и процессуального права, обстоятельства, имеющие значение для дела, судом установлены на основании всестороннего и полного исследования доводов сторон и представленных доказательств. Всем представленным доказательствам суд первой инстанции дал надлежащую правовую оценку. Доводы апелляционной жалобы и апелляционного представления в указанной части являются несостоятельными.  
Доводы апелляционной жалобы и апелляционного представления выводов суда не опровергают, сводятся к несогласию с постановленным решением и оценкой имеющихся в деле доказательств, однако каких-либо подтвержденных данных, свидетельствующих о незаконности и необоснованности обжалуемого судебного постановления, не содержат. Учитывая фактические обстоятельства судебная коллегия не находит законных оснований для иной оценки доказательств по делу, оцененных судом по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании имеющихся в деле доказательств.  
С учетом изложенного, предусмотренных статьей 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации оснований для отмены решения суда по доводам апелляционной жалобы и апелляционного представления не имеется.  
На основании изложенного, руководствуясь ч. 1 ст. 327.1, ст. ст. 328, 329 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

определила:

решение Кантемировского районного суда Воронежской области от 12 декабря 2018 г. оставить без изменения, апелляционную жалобу директора ООО ССП "Нива" Л. и апелляционное представление помощника прокурора Кантемировского района Воронежской области Донцова А.И. - без удовлетворения.