САМАРСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СУД

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ
от 22 января 2019 г. по делу N 33-712/2019(33-16456/2018)

Судья: Еремина И.Н.
(номер дела суда первой инстанции 2-2981/2018)

Судебная коллегия по гражданским делам Самарского областного суда в составе:
председательствующего — Акининой О.А.,
судей — Черкуновой Л.В., Хаировой А.Х.
при секретаре — А.,
С участием прокурора Атяскиной О.А.
рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по апелляционной жалобе Ф. на решение Сызранского городского суда Самарской области от 14 ноября 2018 года, которым постановлено:
«Исковые требования Ф. к Государственному автономному учреждению Самарской области «Арена» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда — оставить без удовлетворения».
Заслушав доклад по делу судьи Самарского областного суда Акининой О.А., судебная коллегия

установила:

Ф. обратился в суд с иском к Государственному автономному учреждению Самарской области «Арена» (далее — ГАУ СО «Арена») о восстановлении на работе, указав, что с 22.08.2016 г. он работал в ГАУ СО «Арена», ледовый дворец спорта «Сызрань-Арена», в должности начальника отдела по эксплуатации зданий и оборудования.
11.07.2018 г. Ф. написал заявление о прекращении трудового договора по соглашению сторон, не указав о незамедлительном увольнении.
16.07.2018 г. Ф. отозвал заявление об увольнении. Однако, 17.07.2018 г. в отделе кадров ГАУ СО «Сызрань-Арена» его ознакомили с приказом N 374-лс от 11.07.2018 года об увольнении по причине прекращения трудового договора по соглашению сторон, по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.
Истец считает увольнение неправомерным, поскольку он отозвал свое заявление об увольнении до истечения срока предупреждения об увольнении, работодатель не известил его о том, что имеется приказ о его увольнении, работодателем не был соблюден двухнедельный срок отработки. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление.
Ф. обращался в прокуратуру г. Сызрани с заявлением, поскольку он не согласен с произведенным увольнением. Из прокуратуры поступил ответ о том, что его обращение направлено в Государственную инспекцию труда в Самарской области.
Незаконными действиями работодателя ему причинен моральный вред, поскольку в результате незаконного увольнения он лишился заработка, потерял возможность обеспечивать семью.
Истец не имеет юридического образования, в связи с чем он обращался в прокуратуру, где его проконсультировали о нарушении его трудовых прав, в связи с чем Ф. просил суд признать причины пропуска срока уважительными и восстановить срок.
Ссылаясь на указанные обстоятельства, Ф. просил восстановить его на работе в ГАУ СО «Арена», ледовый дворец спорта «Сызрань-Арена», в должности начальника отдела по эксплуатации зданий и оборудования, взыскать с ответчика в его пользу средний заработок за время вынужденного прогула и по день восстановления на работе, компенсацию морального вреда в размере 20 000 рублей.
Судом постановлено указанное выше решение, законность которого просит проверить Ф.
Проверив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы, судебная коллегия не находит оснований для отмены обжалуемого решения суда первой инстанции.
В соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) основанием прекращения трудового договора является соглашение сторон (статья 78 настоящего Кодекса).
Согласно ст. 78 ТК РФ трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.
Судом первой инстанции установлено и из материалов дела следует, что согласно приказу N 305-лс от 22.08.2016 г. и трудовому договору N 55 от 22.08.2016 г. Ф. принят в ГАУ СО «РЦСП «Арена» на должность рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий в отдел материально-технического обеспечения.
В соответствии с соглашением N 2 от 19.09.2016 г. об изменении определенных сторонами условий трудового договора N 55 от 22.08.2016 г. истец с 19.09.2016 г. переведен на должность начальника отдела по эксплуатации здания и оборудования Физкультурно-спортивного комплекса с ледовой ареной в г.о. Сызрань ГАУ СО «РЦСП «Арена».
В связи со сменой наименования учреждения на ГАУ СО «Арена» между сторонами заключен трудовой договор от 13.03.2018 г. — новая редакция трудового договора N 55 от 22.08.2016 г.
Из материалов дела следует, что 11.07.2018 г. между сторонами достигнуто соглашение об условиях расторжения трудового договора, о чем составлено соглашение сторон о прекращении трудового договора N 55 от 22.08.2016 г. При этом в соглашении указано, что Ф. увольняется 17.07.2018 г., то есть без двухнедельной отработки.
Из материалов дела следует, что 16.07.2018 г. истцом подано заявление об отзыве его заявления об увольнении.
Приказом N 374-лс от 11.07.2018 г. Ф. уволен 17.07.2018 г. по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ по соглашению сторон о прекращении трудового договора N 55 от 22.08.2016 г. (л.д. 30). 17.07.2018 г. Ф. ознакомлен с приказом об увольнении и в этот же день получил копию трудовой книжки.
Ф. обращался с заявлением о нарушении трудовых прав в прокуратуру, которая перенаправила его обращение в Государственную инспекцию труда в Самарской области для рассмотрения и принятия решения.
Согласно акту от 26.10.2018 г. N 63/12-7176-18-И/442, составленному Государственной инспекцией труда в Самарской области, каких-либо явных нарушений трудового законодательства ГАУ СО «Арена» не выявлено.
Разрешая спор, суд первой инстанции пришел к выводу об отказе в удовлетворении исковых требований Ф., поскольку между сторонами была достигнута договоренность о расторжении трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ с соблюдением требований трудового законодательства и на основании взаимного волеизъявления, а поэтому истец правомерно уволен по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.
Судебная коллегия полагает выводы суда первой инстанции правильными, поскольку они основаны на надлежащей оценке представленных по делу доказательств.
Кроме того, выводы суда согласуются с правовой позицией, изложенной в п. 20 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 года N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», согласно которой при рассмотрении споров, связанных с прекращением трудового договора по соглашению сторон (пункт 1 части первой статьи 77, статья 78 ТК РФ), судам следует учитывать, что в соответствии со статьей 78 Кодекса при достижении договоренности между работником и работодателем трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, или срочный трудовой договор может быть расторгнут в любое время в срок, определенный сторонами; аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника.
В силу ст. 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении — в течение месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо выдачи трудовой книжки.
Предусмотренный ст. 392 ТК РФ срок для обращения в суд выступает в качестве одного из необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, сам по себе этот срок не может быть признан неразумным и несоразмерным, поскольку направлен на быстрое и эффективное восстановление нарушенных прав работника и является достаточным для обращения в суд.
Лицам, по уважительным причинам не реализовавшим свое право на обращение в суд в срок, установленный ч. 1 ст. 392 ТК РФ, предоставляется возможность восстановить этот срок.
В качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи).
В силу ст. 56 ГПК РФ каждая сторона должна доказать те обстоятельства на которые она ссылается, как на основания своих требований и возражений.
Судом первой инстанции правомерно отказано в удовлетворении исковых требований Ф. также в связи пропуском обращения в суд, установленного ст. 392 Трудового кодекса РФ, поскольку с исковым заявлением он обратился в суд 17.10.2018 г., то есть по истечении установленного законом срока. С приказом об увольнении от 11.07.2018 г. истец ознакомлен в день увольнения 17.07.2018 г., в этот же день он получил трудовую книжку, уважительных причин пропуска процессуального срока не установлено.
С учетом изложенного производные от основного требования о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда, судом правомерно оставлены без удовлетворения.
Доводы апелляционной жалобы Ф. о незаконном увольнении со ссылкой на то, что работодателем не соблюден двухнедельный срок отработки, он в любое время мог отозвать свое заявление об увольнении, что срок исковой давности пропущен по уважительным причинам, не могут быть приняты во внимание, поскольку при разрешении спора суд первой инстанции, дав оценку собранным по делу доказательствам в соответствии со ст. 67 ГПК РФ, и с учетом требований закона, исходил из того, что оснований для признания увольнения незаконным не установлено, увольнение истца по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ по соглашению сторон было произведено ответчиком с соблюдением требований действующего трудового законодательства и на основании подписанного истцом соглашения о расторжении трудового договора. Доказательств уважительности причин пропуска обращения в суд истцом не представлено. Обращение в компетентные органы не является уважительной причиной пропуска срока исковой давности, и не увеличивает указанный срок.
Судебная коллегия полагает, что обстоятельствам дела и добытым доказательствам судом дана правильная, соответствующая материалам дела оценка, выводы суда основаны на требованиях действующего законодательства, решение суда является мотивированным, а апелляционная жалоба не содержит доводов, опровергающих выводы суда.
На основании изложенного, руководствуясь ст. ст. 328 — 329 ГПК РФ, судебная коллегия

определила:

решение Сызранского городского суда Самарской области от 14 ноября 2018 года оставить без изменений, апелляционную жалобу Ф. — без удовлетворения.
Определение суда апелляционной инстанции вступает в законную силу со дня его принятия и может быть обжаловано в кассационном порядке в течение 6 месяцев.