Решение по делу №33-1643/2018 от 16 февраля 2018 г.

Определение

Строка статотчета 042 г, г/п 150=00

Судья: Баранов П.М. Дело № 33-1643/2018 26 марта 2018 года

Докладчик: Маслов Д.А. г. Архангельск

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

Судебная коллегия по гражданским делам Архангельского областного суда в составе:

председательствующего Хмара Е.И.

судей Гулевой Г.В. и Маслова Д.А.

при секретаре Лысенко И.Н.

рассмотрела в открытом судебном заседании в городе Архангельске дело по апелляционной жалобе Дементьевой Ю.Ю., Дровниной О.В. на решение Северодвинского городского суда Архангельской области от 21 ноября 2017 года, которым, с учетом определения суда об исправлении арифметической ошибки от 29 января 2018 года, постановлено: «Иск Дементьевой Ю.Ю., Дровниной О.В. к индивидуальному предпринимателю Семеновой О.В. об изменении формулировки причины увольнения, взыскании компенсации расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно, невыплаченной заработной платы, компенсации морального вреда удовлетворить частично.

Взыскать с индивидуального предпринимателя Семеновой О.В. в пользу Дементьевой Ю.Ю. компенсацию расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно в размере 12232 рублей 23 копеек, невыплаченную заработную плату в сумме 28406 рублей 34 копеек, компенсацию морального вреда в размере 2000 рублей, всего взыскать 42638 (сорок две тысячи шестьсот тридцать восемь) рублей 57 копеек.

В удовлетворении исковых требований Дементьевой Ю.Ю., Дровниной О.В. к индивидуальному предпринимателю Семеновой О.В. об изменении формулировки причины увольнения, взыскании невыплаченной заработной платы в большем размере отказать.

Взыскать с индивидуального предпринимателя Семеновой О.В. в доход местного бюджета муниципального образования «Северодвинск» государственную пошлину в размере 3270 (трех тысяч двухсот семидесяти) рублей 97 копеек».

Заслушав доклад судьи областного суда Маслова Д.А., суд апелляционной инстанции

установил:

Дементьева Ю.Ю., Дровнина О.В. обратились в суд с иском, уточненным в порядке ст. 39 ГПК РФ, к индивидуальному предпринимателю Семеновой О.В. об изменении формулировки основания увольнения на увольнение в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, взыскании понесенных расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно, неначисленной и невыплаченной заработной платы за период с 1 ноября 2016 года по 3 июня 2017 года, денежной компенсации морального вреда за нарушение трудовых прав, сославшись на то, что обе работали у ответчика продавцами-консультантами в отделе «Елена Фурс», расположенном в ТРК «Европарк», 30 мая 2017 года они обратились к ответчику с заявлениями об увольнении по собственному желанию в связи с трудоустройством на другую работу, однако их неправомерно рассчитали 3 июня 2017 года по подпункту «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, то есть за прогул. В период их работы заработная плата, включая оплату отпуска, выплачивалась им не в полном размере, ответчик также не выплатил компенсацию расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно.

Дело рассмотрено в отсутствие истиц. В судебном заседании представитель последних Денисова М.В. заявленные требования поддержала.

Представитель ответчика Мызников Г.В. иск не признал.

Суд принял указанное выше решение, с которым не согласились Дровнина О.В. и Дементьева Ю.Ю., в поданной апелляционной жалобе просят решение суда отменить в части отказа в удовлетворении исковых требований, принять по делу новое – об удовлетворении иска об изменении формулировки основания увольнения Дровниной О.В. и Дементьевой Ю.Ю., взыскании с ответчика в пользу каждой неначисленной заработной платы за период с 1 ноября 2016 года по 3 июня 2017 года в размере 89492 руб. 88 коп.

Доводы апелляционной жалобы сводятся к тому, что судом при рассмотрении дела допущены существенные нарушении норм материального и процессуального права, неправильно определены обстоятельств дела, выводы судебного решения не соответствуют фактическим обстоятельствам. Суд неверно произвел расчет неначисленной и невыплаченной заработной платы, не учел, что расчет отработанного времени каждой из них должен быть произведен по режиму работы ТРК «Европарк», не рассмотрен вопрос об оплате за переработку в выходные дни, не правильно применен расчет отпускных. В расчетах суда допущены существенные бухгалтерские ошибки, при этом расчеты, ими предоставленные, не приняты судом во внимание. Ответчиком не доказано, а судом сделал необоснованный вывод о том, что премия работникам выплачивалась нерегулярно и не предусмотрена была трудовым договором. Расчеты были произведены без учета процентных надбавок за работу на территории Крайнего Севера. Отчисления налогов и других предусмотренных законодательством обязательных платежей в должном объеме работодателем не проводилось, а расчетные листы, которые якобы они получали, не содержат информации о получении работниками действительных сумм, указанных в ведомости. Полагают, что в связи с тем, что фактически прогула не было, а работодатель препятствовал увольнению работника по собственному желанию, ввиду сложившихся отношений и обстоятельств, увольнение за прогул каждой из них должно быть аннулировано, и формулировка основания увольнения, должна быть изменена с подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ на п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Изучив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы, судебная коллегия не усматривает оснований для отмены в части или изменения решения суда, исходя из следующего.

Согласно подп. «а» п.6 ч. 1 ст. 81 Российской Федерации (далее - ТК РФ) трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае прогула, то есть отсутствия работника 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).

При этом в силу п. 3 ч. 1 ст. 77 и 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 истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу (ч. 5 ст. 80 ТК РФ).

Разрешая заявленные требования по существу, и отказывая в удовлетворении требований каждой истицы об изменении формулировки основания увольнения с подп. «а» пункта 6 ст. 81 ТК РФ на увольнение по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, суд первой инстанции исходил из требований приведенных норм трудового права, правильно определил обстоятельства, имеющие значение для дела, полно и всестороннее исследовал представленные сторонами доказательства, дал им надлежащую оценку.

Как установлено судом, как Дровнина О.В., так и Дементьева Ю.Ю., по заключенному с каждой их них трудовому договору с индивидуальным предпринимателем (далее – ИП) Семеновой О.В. с 1 ноября 2016 года работали в должности продавца-консультанта в отделе «Елена Фурс», расположенном в ТРК «Европарк» в гор. Архангельске, каждым трудовым договором работнику был установлен должностной оклад в размере 15000 руб., рабочее время продолжительностью 8 часов с предоставлением выходных дней по скользящему графику, с 12 мая по 2 июня 2017 года каждая истица использовала ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

30 мая 2017 года как Дементьева Ю.Ю., так и Дровнина О.В., обратились к работодателю с заявлениями об увольнении с работы по собственному желанию 31 мая 2017 года, без отработки, в связи с отъездом за пределы гор. Архангельска и переводом на другую работу, произвести окончательный расчет и выплатить компенсацию стоимости проезда к месту отдыха и обратно, выдать трудовую книжку и справки по форме 2-НДФЛ за 2016 и 2017 годы. В поданных 2 июня 2017 года каждой из них трех заявлений содержались просьбы к работодателю уволить каждую по собственному желанию 31 мая 2017 года, без отработки, в связи с отъездом за пределы гор. Архангельска и переводом на другую работу, и в связи с нарушением трудового законодательства, выдать трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнения 31 мая 2017 года, справки по форме 2-НДФЛ за 2016 и 2017 годы, выплатить компенсацию стоимости проезда к месту отдыха и обратно в сумме 982 руб., произвести окончательный расчет с учетом компенсации за неиспользованный отпуск

На основании приказа от 13.06.2017 № трудовой договор с Дровниной О.В. был расторгнут и она уволена с работы 3 июня 2017 года согласно подпункту «а» п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, то есть, за прогул.

Другим приказом от 13.06.2017 № трудовой договор с Дементьевой Ю.Ю. был расторгнут и она уволена с работы 3 июня 2017 года согласно подпункту «а» п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ – за прогул.

При этом по смыслу ст. 80 ТК РФ само по себе обращение работника к работодателю с требованием уволить его до истечения срока предупреждения об увольнении не влечет обязанность работодателя удовлетворить такое требование и уволить работника в указанный им срок. Обязанность работодателя уволить работника по его просьбе до истечения срока предупреждения об увольнении возникает только том в случае, когда увольнение работника обусловлено невозможностью продолжения им работы, либо вызвано установленным допущенным работодателем нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора.

Факт отсутствия как Дровниной О.В., так и Дементьевой Ю.Ю. на работе после окончания отпуска подтверждается материалами дела и никем не отрицается.

Давая оценку доводам подателей апелляционных жалоб о том, что у ИП Семеновой О.В. имелись правовые и фактические основания расторгнуть с каждой из них трудовой договор по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ без соблюдения срока предупреждения о предстоящем увольнении, суд правомерно исходил из того, что соглашения о расторжении трудового договора по инициативе каждого работника по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ 31 мая 2017 года, то есть в день подачи каждого заявления об увольнении, с ответчиком достигнуто не было, доказательств невозможности продолжения работы в связи с необходимостью выезда в другое место жительства каждой истицей не представлено и судом не установлено. Надлежащих и достоверных доказательств, подтверждающих факт отсутствия на рабочем месте по уважительным причинам после окончания очередного ежегодного отпуска работниками также не представлено.

При этом истицы просили изменить формулировку увольнения на увольнение по ст. 80 ТК РФ в связи с нарушением работодателем трудового законодательства, договора, так как работодателем нарушено трудовое законодательство.

Действительно часть 3 ст. 80 ТК РФ предусматривает такое основание для увольнения работника в срок, о котором он просит, как установленное нарушение работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора.

Данная норма носит гарантийный характер, а требование законодателя об установлении факта нарушения трудового законодательства, иных нормативных актов или соглашений в сфере труда направлено на достижение правовой определенности и обеспечение защиты работника от реального нарушения его прав.

Для применения работником на практике данной причины для увольнения в срок, о котором просит работник, необходимо иметь в виду, что названные нарушения могут быть установлены, в частности, органами, осуществляющими государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, профессиональными союзами, комиссиями по трудовым спорам, судом (подп. «б» п. 22 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 « О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации).

Между тем, обязанность работодателя расторгнуть трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении (ч. 3 ст. 80 ТК РФ) возникает, когда факт нарушения трудовых прав работника установлен, и существует как объективное обстоятельство, дающее основание для досрочного расторжения трудового договора.

При этом исходя из содержания ст. 142, ч. 1 ст. 379 ТК РФ о применении самозащиты трудовых прав работник должен заявить в письменной форме. О самозащите трудовых прав каждая из истиц работодателю письменно не заявляла.

По делу существенных нарушений работодателем нарушения трудовых прав работника, как объективного обстоятельства, дающее основание для досрочного расторжения трудового договора, не установлено в связи с чем, доводы жалоб об обоснованности требований каждого заявителя расторгнуть трудовой договор в день подачи об этом соответствующего заявления – бездоказательны.

Судом первой инстанции все доводы истиц о неправомерности расторжения с каждой из них трудового договора за однократное грубое нарушений обязанностей и об их праве на изменение формулировки основания увольнения были тщательно исследованы и проверены.

При таких обстоятельствах, суд обоснованно пришел к выводу, что увольнение каждой истицы по подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ произведено без нарушений норм трудового законодательства.

Установленный законом порядок применения дисциплинарного взыскания (ст. 193 ТК РФ) при увольнении каждой истицы ответчиком был соблюден.

Судебная коллегия также согласна с расчетом, приведенным в решении суда, относительно неначисленной и невыплаченной каждой истице заработной платы за период с ноября 2016 года по апрель 2017 года, в том числе среднего заработка для оплаты ежегодных отпусков (продолжительностью по 22 календарных дня). Данные расчеты выполнены судом с соблюдением положений ст. ст. 129, 133, 135, 152, 315,316, а также ст. 139 ТК ТФ и Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922, с учетом требований трудового законодательства о том, что работодатель обязан вести учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником.

Исходя из установленных обстоятельств дела, суд первой инстанции основывался на том, что достоверных и бесспорных доказательств выполнения истцом работы, помимо установленной трудовым договором, в том числе сверхурочно или в ночное время, не представлено, а судом не установлено.

Согласно табелям учета рабочего времени, представленных ответчиком в материалы дела, рабочий день каждой истицы был продолжительность 8 часов, что соответствовало условиям трудового договора, к сверхурочной работе они не привлекались. Исходя из установленных обстоятельств дела, суд первой инстанции основывался на том, что достоверных и бесспорных доказательств выполнения каждой истицей работы, помимо установленной трудовым договором, в том числе по режиму работы ТРК «Европарк», то есть на условиях большей продолжительности рабочего дня, в материалах дела (в частности, в табелях учета рабочего времени) не имеется, а судом не установлено.

Согласно ст. 9 ТК РФ в соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.

Трудовой договор в соответствии с ч. 1 ст. 56 ТК РФ соглашением между работодателем и работником, обусловленным достижением договоренности об осуществлении определенной трудовой деятельности на согласованных сторонами условиях.

В силу положения ст. 57 ТК РФ условия оплаты труда относятся к обязательным условиям трудового договора. Трудоыми договорами, заключенными ответчиком как с Дементьевой Ю.Ю., так и с Дровниной О.В., ежемесячное или иное премирование работника не предусмотрено, как не предусмотрено такое премирование локальными нормативными актами работодателя.

При таком положении и вопреки доводам апелляционной жалобы, судебная коллегия соглашается с выводом суда о том, том, что премии выплачивались каждой истице, хотя и ежемесячно в учетном периоде, но исключительно по усмотрению их работодателя, зависели от результатов его хозяйственной деятельности и, соответственно, не входили как в состав заработной платы каждого работника, так и в систему оплаты его труда. В этой связи такие ежемесячные премии обоснованно не включены ответчиком, в том числе, и в расчет среднего заработка для оплаты каждой истице ежегодного отпуска.

При таких обстоятельствах, основанием для определения размера задолженности по невыплаченной заработной плате у ИП Семеновой О.В. перед каждой истицей является трудовой договор, заключенный с каждой из них.

Учитывая изложенное, каждый трудовой договор является актом, содержащим нормы трудового права, и, в силу ст. 11 ТК РФ, все работодатели (физические лица и юридические лица, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Следовательно, утверждения подателей апелляционной жалобы об обратном не основаны на материальном законе и фактических обстоятельствах данного конкретного дела.

Таким образом, суд первой инстанции пришёл к правильному выводу об отсутствии нарушений трудового законодательства и трудового договора при увольнении с работы каждой истицы согласно подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ каждой истицы, в связи с чем правовых и фактических оснований для удовлетворения исковых требований об изменении формулировки основания увольнения на п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ не имелось, как не имелось и таких оснований для взыскания задолженности по оплате труда каждого работника в ином размере.

Выводы суда являются правильными. Они основаны на доказательствах, которым суд в мотивировочной части решения дал надлежащую правовую оценку, они соответствуют материальному и процессуальному закону, а также обстоятельствам данного конкретного дела.

Исходя из принципа диспозитивности, суд апелляционной инстанции проверяет законность и обоснованность решения суда первой инстанции в пределах доводов апелляционной жалобы. Доводы апелляционной жалобы направлены на иную оценку доказательств и основаны на неправильном толковании норм материального права, что в силу закона не является основанием для отмены или изменения решения суда.

Руководствуясь ст. ст. 328, 329 ГПК РФ, суд апелляционной инстанции

определил:

решение Северодвинского городского суда Архангельской области от 21 ноября 2017 года оставить без изменения, апелляционную жалобу Дементьевой Ю.Ю., Дровниной О.В. – без удовлетворения.

Председательствующий: Е.И.Хмара

Судьи: Г.В.Гулева

Д.А.Маслов