Определение

Судья Силонина Н.Е. Дело №33-771/2018 (16146/2017)

НИЖЕГОРОДСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СУД

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

06 февраля 2018 года судебная коллегия по гражданским делам Нижегородского областного суда в составе:

председательствующего судьи: Щербакова М.В.,

судей: Савинова К.А., Будько Е.В.,

при секретаре: Киселевой О.Р.,

с участием: представителя истца адвоката Прописнова А.В,

заслушав в открытом судебном заседании по докладу судьи Будько Е.В.

дело по апелляционной жалобе Евстифеевой (Рощиной) Т.С., возражениям на нее

на решение Дзержинского городского суда Нижегородской области от 06 сентября 2017 года

по гражданскому делу по иску Евстифеевой (Рощиной) Т.С. к индивидуальному предпринимателю Фахрутдиновой И.А. о признании увольнения незаконным, изменении формулировки основания увольнения, взыскании невыплаченной заработной платы,

установила:

Истец Евстифеева Т.С. (ранее – Рощина Т.С) обратилась в суд с иском к ИП Фахрутдиновой И.А. о признании увольнения незаконным, изменении формулировки основания увольнения, взыскании невыплаченной заработной платы.

В обоснование требований Евстифеева Т.С. указала, чтосостояла с ответчиком в трудовых отношениях со 02.06.2014г. в должности мастер ногтевого сервиса. На основании приказа №4 30.09.2016г. она была уволена ответчиком за прогул, о чем ей стало известно лишь 07.02.2017г. при получении от ответчика копии искового заявления о взыскании расходов на обучение. Трудовая книжка, а также окончательный расчет ею до сих пор не получены. Кроме того, за весь период трудовой деятельности у ответчика с июня 2014г. по август 2016г. она получала заработную плату в размере, не соответствующем размеру минимальной заработной платы в Нижегородской области.

С учетом заявления в порядке ст.39 ГПК РФ Евстифеева Т.С. просила суд просит признать свое увольнение, оформленное приказом о прекращении трудового договора № 4 от 30.09.2016г., незаконным, изменив на формулировку увольнения - уволена по собственному желанию в соответствии с п.З. ч.1 ст. 77 ТК РФ, расторжение трудового договора по инициативе работника; обязать ответчика вернуть трудовую книжку, взыскать с ответчика сумму, недоплаченную ответчиком за 2014г., 2015 г. и 2016г. в размере 64 380 рублей; неправомерно вычтенную ответчиком из заработной платы за август 2016г. сумму 3000 руб., средний заработок за все время вынужденного прогула и лишения возможности трудиться из-за невозврата трудовой книжки в размере 63000 руб.; компенсацию за неиспользованный отпуск в сумме 8 600 руб. 68 коп., сумму недоплаты заработной платы за августа 2016г. в размере 6 000 руб., выходное пособие в сумме 4 300 руб. 34 коп., а также компенсацию морального вреда в размере 50000 рублей.

Определением суда от 19 апреля 2017 года производство по делу прекращено в части требования об обязании ответчика вернуть трудовую книжку в связи с отказом истца от иска в данной части.

Решением Дзержинского городского суда Нижегородской области от 06 сентября 2017 года постановлено:

Исковые требования Евстифеевой (Рощиной) Т.С. к Индивидуальному предпринимателю Фахрутдиновой И.А. о признании увольнения незаконным, изменении формулировки основания увольнения, взыскании невыплаченной заработной платы удовлетворить частично.

Взыскать с Индивидуального предпринимателя Фахрутдиновой И.А. в пользу Евстифеевой (Рощиной) Т.С. задолженность по заработной плате за сентябрь 2016г. в размере 1687,50 руб., компенсацию за неиспользованный отпуск в размере 5160,74 руб.

В удовлетворении исковых требований о признании увольнения незаконным, изменении формулировки основания увольнения, взыскании заработка за время вынужденного прогула, незаконно удержанных денежных средств, выходного пособия, компенсации морального вреда отказать в полном объеме.

В удовлетворении исковых требований о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за неиспользованный отпуск в большем размере отказать.

Взыскать с Индивидуального предпринимателя Фахрутдиновой И.А. государственную пошлину в доход местного бюджета в размере 400 руб.

В апелляционной жалобе Евстифеевой Т.С. поставлен вопрос об отмене решения суда как незаконного и необоснованного, постановленного при неправильном определении обстоятельств, имеющих значение для дела и применении норм материального и процессуального права. По мнению заявителя жалобы, отказ суда во взыскании компенсации морального вреда, учитывая установление в ходе рассмотрения дела факта нарушения ее трудовых прав неправомерными действиями ответчика по задержке окончательного расчета, противоречит положениям ст.237 Трудового кодекса РФ. Кроме того, судом, вопреки ст.ст.60. 67. 195. 198и ГПК РФ не приведено ни одного законного обоснования оставления без удовлетворения требований о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула в связи с задержкой выдачи трудовой книжки.

В возражениях на апелляционную жалобу Фахрутдиновой И.А. указывает на несостоятельность доводов жалобы и просит оставить решения суда без изменения, апелляционную жалобу - без удовлетворения.

В суде апелляционной инстанции истец Евстифеева Т.С. и ее представитель – адвокат Прописнов А.В. поддержали доводы апелляционной жалобы, представитель ответчика Фахрутдинов Р.З. полагал решение суда законным и обоснованным.

Законность и обоснованность решения суда первой инстанции проверена судом в порядке, установленном главой 39 ГПК РФ, с учетом ч.1 ст.327.1 ГПК РФ, по смыслу которой повторное рассмотрение дела в суде апелляционной инстанции предполагает проверку и оценку фактических обстоятельств дела, и их юридическую квалификацию в пределах доводов апелляционных жалобы, представления и в рамках тех требований, которые уже были предметом рассмотрения в суде первой инстанции.

Проверив материалы дела, изучив доводы апелляционной жалобы и возражений на нее, заслушав явившихся лиц, судебная коллегия установила следующее.

Разрешая спор и удовлетворяя требования в части, суд первой инстанции исходил из пропуска истцом срока исковой давности по требованиям о признании увольнения незаконным, изменении формулировки основания увольнения и взыскании заработной платы за июнь 2014г. по август 2016г. среднего заработка за время вынужденного прогула, а также выходного пособия при доказанности в ходе рассмотрения дела наличия у ответчика перед истцом задолженности по заработной плате за сентябрь 2016г., а также компенсации за неиспользованный отпуск.

Судебная коллегия соглашается с указанными выводами суда первой инстанции в силу следующего.

В соответствии со ст. ст. 21, 22 ТК РФ работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы. Работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату.

Согласно подпункту "а" пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях 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 со ст.84.1 Трудового кодекса РФ прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

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.

По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

В соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

Как следует из материалов дела и установлено судом первой инстанции, 02.06.2014г. между ИП Фахрутдиновой И.А. и Евстифеевой (Рощиной) Т.С. заключен трудовой договор № 1, в соответствии с которым она принята на работу с 02.06.2014г. по должности мастера ногтевого сервиса с заработной платой в размере 5600 руб. (л.д.15).

С 01.07.2016г. по 31.12.2016 истцу на основании личного заявления (л.д.77) и приказа от 01.07.2016 № 1, с которым она была ознакомлена под роспись, введен режим неполного рабочего времени, продолжительность рабочего дня установлена 4 часа (л.д.144).

09.09.2016г. истец обратилась к ответчику с заявлением об увольнении с 09.09.2016г. в связи с существенными изменениями условий трудового договора № 1 от 02.06.2014 и нарушениями трудового законодательства со стороны работодателя (л.д.10).

11.09.2016г., 15.09.2016г., 19.09.2016г., 23.09.2016г. Рощина Т.С отсутствовала на рабочем месте, о чем были составлены акты (л.д.27-35).

Письмом от 16.09.2016 № 25 у Рощина Т.С работодателем было затребовано объяснение (л.д.65-67), которое получено от истца 27.09.2016 (л.д.36).

Приказом ИП Фахрутдиновой И.А. от 30.09.3017 № 4 трудовой договор с Рощина Т.Срасторгнут по инициативе работодателя в связи с прогулом, подпункт «а» пункта 6 ч.1 ст. 81 ТК РФ (л.д. 14).

Частью 1 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что 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 одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных частями первой, второй и третьей настоящей статьи, они могут быть восстановлены судом (часть 4 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации).

Согласно разъяснениям, содержащимся в пункте 5 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", 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).

Признав причины пропуска срока уважительными, судья вправе восстановить этот срок (часть 3 статьи 390 и часть 3 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации). Установив, что срок обращения в суд пропущен без уважительных причин, судья принимает решение об отказе в иске именно по этому основанию без исследования иных фактических обстоятельств по делу (абзац второй части 6 статьи 152 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

В соответствии с ч.1 ст.207 Гражданского кодекса РФ с истечением срока исковой давности по главному требованию считается истекшим срок исковой давности и по дополнительным требованиям (проценты, неустойка, залог, поручительство и т.п.), в том числе возникшим после истечения срока исковой давности по главному требованию.

Заявленное истцом требование о признании увольнения незаконным относится к индивидуальным трудовым спорам, в отношении которых применяется месячный срок обращения в суд.

С приказом об увольнении № 4 от 30.09.2016г. Евстифеева Т.С. ознакомлена 07.10.2016г., о чем имеется ее подпись в приказе (л.д.26), которая истцом не оспорена., в связи с чем, судебная коллегия находит правильными выводы суда первой инстанции о том, что истцу было достоверно известно о прекращении трудовых отношений с ответчиком по спорному основанию 07.10.2016г.

С требованиями о признании увольнения незаконным в суд Евстифеева Т.С. обратилась, согласно почтовому штемпелю 09.03.2017г. (л.д.17), то есть по истечении одного месяца со дня ознакомления с приказом об увольнении.

Таким образом, выводы суда первой инстанции относительно пропуска Евстифеевой Т.С. срока исковой давности по требованию о признании увольнения незаконным, а также, в силу ч.1 ст.207 Гражданского кодекса РФ, производным от него требованиям – об изменении формулировки основания увольнения, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Также судебная коллегия находит обоснованными выводы суда первой инстанции о пропуске истцом срока исковой давности по требованиям о взыскании заработной платы за июнь 2014г. по август 2016г.

Как указано выше, часть 1 статьи 392 Трудового кодекса РФ (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ, действующего на момент возникновения спорных правоотношений) устанавливает трехмесячный срок для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора 9включая взыскание заработной платы), который начинает течь со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Часть вторая статьи 392 Трудового кодекса РФ в редакции Федерального закона от 03 июля 2016 года N 272-ФЗ, вступившая в силу с 03 октября 2016 года, регламентирует годичный срок обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, в том числе при увольнении.

Разрешая спор в указанной части и установив сроки выплаты ответчиком истцу заработной платы (15-ое число месяца и последний день месяца, что не оспаривалось сторонами при рассмотрении дела), суд первой инстанции, руководствуясь п.56 постановления от 17.03.2004г. №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ», обоснованно пришел к выводу, что о нарушении своих прав по неначисленной и невыплаченной заработной плате Евстифеева Т.С. должна была узнать в день ее выплаты, то есть в каждый последний день расчетного месяца, в связи с чем, срок исковой давности по требованиям о взыскании заработной платы за период с июня 2014г. по август 2016г. истек 30.11.2016г.

В ст. 178 ТК РФ приведен перечень оснований для выплаты работникам выходных пособий в различных размерах и в определенных случаях прекращения трудового договора.

Согласно ч. 4 ст. 178 ТК РФ трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

В силу приведенных положений действующего трудового законодательства выплата работнику компенсаций должна быть предусмотрена законом или действующей в организации системой оплаты труда, устанавливаемой коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Разрешая требования истца в части взыскания выходного пособия, оценив представленные доказательства, установив, что ни трудовым договором, ни какими-либо иными локальными нормативными актами выплата истцу выходного пособия не предусмотрена, к категориям работников, указанных в ч.1 ст. 178 ТК РФ, истец не относится, выходное пособие ответчиком истцу не начислялось, суд первой инстанции пришел к верному выводу об отсутствии в настоящем случае правовых оснований для удовлетворения иска в данной части.

Каких-либо возражений относительно выводов суда первой инстанции о пропуске истцом срока исковой давности по требованиям о признании увольнения незаконным, взыскании заработной платы за июнь 2014г. по август 2016г., а также об отсутствии правовых оснований для взыскания с ответчика выходного пособия апелляционная жалоба не содержит, в связи с чем, в силу ч.1 ст.327.1 ГПК РФ суд апелляционной инстанции рассматривает дело в пределах доводов, изложенных в апелляционных жалобе.

Доводы жалобы о неправомерном отказе судом во взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального судебная коллегия отклоняет по следующим основаниям.

Согласно п. 6 ст. 84.1 Трудового кодекса РФ, в случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с 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.

В соответствии с п. 4 ст. 234 Трудового кодекса РФ, работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или несоответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

В соответствии со ст. 62 Трудового кодекса РФ, по письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

Действующим трудовым законодательством не запрещается направление трудовой книжки работнику посредством почтового отправления, а также не исключается возможность сторон предусмотреть иной порядок взаимоотношений, нежели указано в ст. 84.1 Трудового кодекса РФ.

Из материалов дела усматривается, что в день издания приказа об увольнении 30.09.2016г. ответчиком истцу направлено уведомление (исх.№26) о необходимости явиться для ознакомления с данным приказом и получения трудовой книжки, которое получено Евстифеевой Т.С. 07.10.2016г. (л.д.68-71).

В связи с неполучением Евстифеевой Т.С. трудовой книжки 11.10.2016г. ответчиком в ее адрес направлено уведомление о предоставлении письменного согласия на отправление трудовой книжки по почте (исхз.№27), которое получено истцом 18.10.2016г. (л.д.72-74).

19.04.2017г. трудовая книжка передана ответчиком истцу в ходе судебного заседания (л.д.89-92).

В обосновании своих требований Евстифеева Т.С. указывала, что из-за отсутствия трудовой книжки она не могла трудоустроиться, что также причинило ей моральный вред (л.д.9).

В Трудовом кодексе Российской Федерации установлены гарантии обеспечения предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений, одна из них - в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника (статья 165 Трудового кодекса Российской Федерации). Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки.

Обязанность работодателя возместить материальный ущерб, причиненный работнику незаконным лишением возможности трудиться, в случае задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки предусмотрена частью 4 статьи 234 Трудового кодекса Российской Федерации. В таком случае работодатель обязан возместить работнику неполученный им заработок на основании части 1 данной нормы.

По смыслу данных положений обязанность работодателя по возмещению работнику материального ущерба в виде неполученного заработка по причине задержки выдачи трудовой книжки наступает в связи с установлением незаконности действий работодателя по удержанию трудовой книжки работника, что являлось препятствием для поступления работника на новую работу, и, как следствие, влекло лишение работника возможности трудиться и получать заработную плату.

Таким образом, юридически значимыми обстоятельствами, подлежащими доказыванию по данному делу, являются, в том числе установление факта обращения истца после увольнения к другим работодателям с целью трудоустройства и факта отказа в этом по причине отсутствия трудовой книжки. При этом обязанность по доказыванию указанных обстоятельств возлагается на истца.

Между тем, истцом не представлено доказательств обращения после увольнения к другим работодателям с целью трудоустройства и отказа в этом по причине отсутствия у истца трудовой книжки, в связи с чем, судебная коллегия приходит выводу о том, что правовых оснований для взыскания компенсации в порядке статьи 234 Трудового кодекса Российской Федерации не имеется.

Более того, как следует из объяснений представителя ответчика и подтверждается письменными доказательствами по делу, истцу неоднократно предлагали забрать трудовую книжку, которую она не желала забирать (л.д.90). Доказательств, опровергающих указанные доводы ответчика, истцом в нарушение ст.56 ГПК РФ не представлено.

При таких обстоятельствах нарушений со стороны работодателя допущено не было, доказательств незаконности действий работодателя по лишению истца возможности трудиться по причине задержки выдачи трудовой книжки материалы дела не содержат, в связи с чем, в силу ч.6. ст.84.1 Трудового кодекса РФ, на работодателя не может быть возложена обязанность по выплате компенсации за задержку в выдаче трудовой книжки.

Однако, при рассмотрении настоящего дела было установлено, что истцу при увольнении начислена, но не выплачена заработная плата за сентябрь 2016г. в размере 1687,50 руб. за 3 рабочих дня и компенсация за неиспользованный отпуск в размере 5160,74 руб., поэтому указанные суммы на основании ст. 140 ТК РФ совершенно правильно были взысканы с ответчика в пользу истца.

Следовательно, трудовые права истца являются нарушенными работодателем, в связи с чем в соответствии со ст. 237 ТК РФ в пользу истца подлежал взысканию моральный вред, поэтому в удовлетворении исковых требований в указанной части судом первой инстанции отказано необоснованно.

При таких обстоятельствах, решение суда первой инстанции в соответствии с подп.1 п. 2 ст. 330 ГПК РФ подлежит отмене в части отказа во взыскании морального вреда, который подлежит взысканию с ответчика ввиду неправомерных действий работодателя, исходя из требований разумности и справедливости в сумме 300 руб.

Иных доводов, опровергающих выводы суда, апелляционная жалоба не содержит. Ее содержание в остальной части по существу повторяет позицию истца в суде первой инстанции, содержит иную, ошибочную трактовку существа спорных правоотношений и норм материального права их регулирующих, что основанием для отмены либо изменения решения суда явиться не может.

На основании изложенного, руководствуясь ст. ст. 328 - 330 ГПК РФ, судебная коллегия

определила:

решение Дзержинского городского суда Нижегородской области от 06 сентября 2017 года отменить в части отказа в удовлетворении исковых требований о взыскании морального вреда.

Вынести в отмененной части новое решение, которым исковые требования в указанной части удовлетворить частично.

Взыскать с Индивидуального предпринимателя Фахрутдиновой И.А. в пользу Евстифеевой (Рощиной) Т.С. 300 руб. морального вреда.

В остальной части решение оставить без изменений, апелляционную жалобу заявителя - без удовлетворения.

Председательствующий:

Судьи: