Определение

Судья Судовская Н.В. Гр. дело № 33- 14170/2018

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

18 декабря 2018 года                             г. Самара

Судебная коллегия по гражданским делам Самарского областного суда в составе:

председательствующего Евдокименко А.А.,

судей Хаировой А.Х., Черкуновой Л.В.,

при секретаре Латыповой Р.Р.

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по апелляционной жалобе Капралова В.Н. на решение Автозаводского районного суда г. Тольятти Самарской области от 14 сентября 2018 года, которым постановлено:

«В удовлетворении иска Капралова В.Н. к НАО «Первое коллекторское бюро» о взыскании компенсации за задержку трудовой книжки – отказать».

Заслушав доклад по делу судьи Самарского областного суда Хаировой А.Х., судебная коллегия

установила:

Истец Капралов В.Н. обратился в суд с иском к ответчику Непубличному акционерному обществу «Первое коллекторское бюро» (далее по тексту – НАО «ПКБ) о взыскании заработка, не полученного в результате задержки выдачи трудовой книжки, компенсации морального вреда, мотивируя тем, что с 07 мая 2018 года работал в НАО «ПКБ» в должности <данные изъяты>. Уволен с работы с 13.06.2018 года на основании пункта 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации. При увольнении ему несвоевременно была выдана трудовая книжка. Он получил ее только 30.07.2018 года, что сделало невозможным его трудоустройство на новое место работы. Ссылаясь на изложенное выше, уточнив в ходе судебного разбирательства исковые требования, истец просил суд взыскать с ответчика заработную плату в размере 30000 рублей за время задержки выдачи трудовой книжки с 13.06.2018 года по день ее фактической выдачи 30.07.2018 года, компенсацию морального вреда в размере 15000 рублей.

Судом постановлено вышеуказанное решение.

В апелляционной жалобе Капралов В.Н. просит отменить решение суда первой инстанции и принять по делу новое решение об удовлетворении исковых требований, ссылаясь на незаконность и необоснованность решения суда. Указывает, что суд не исследовал надлежаще и всесторонне материалы дела и принял неправильное решение.

Разрешив в соответствии с ч.ч. 3, 5 ст. 167 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации вопрос о возможности рассмотреть дело в отсутствие истца и представителя ответчика, извещенных о времени и месте судебного заседания надлежащим образом, в том числе путем размещения информации на официальном сайте Самарского областного суда, проверив законность и обоснованность оспариваемого решения суда в порядке, установленном главой 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, с учетом ч. 1 ст. 327.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, в пределах доводов жалобы, обсудив доводы апелляционной жалобы, возражения на апелляционную жалобу, судебная коллегия по гражданским делам Самарского областного суда приходит к следующему.

Судом установлено, что 07.05.2018 года между Капраловым В.Н. и НАО «ПКБ» был заключен трудовой договор, согласно которому истец принят на работу на должность <данные изъяты> в обособленное подразделение г.Тольятти.

05.06.2018 года Капраловым В.Н. на имя генерального директора НАО «ПКБ» подано заявление с просьбой уволить его по собственному желанию с 13.06.2018 г. В указанном заявлении также содержалась просьба о направлении трудовой книжки по адресу: <адрес>.

Приказом работодателя № от 09.06.2018 года с 13.06.2018 года трудовой договор с истцом был расторгнут по инициативе работника на основании пункта 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ.

26.06.2018 года истец обратился к ответчику с требованием о направлении в его адрес трудовой книжки, которое получено последним 10.07.2018 года, что подтверждается отчетом об отслеживании почтовой корреспонденции.

11.07.2018 года истец обратился с претензией к ответчику о выплате в его пользу заработной платы в размере 23000 рублей за время задержки выдачи трудовой книжки, начиная с 13.06.2018 года по день ее фактической выдачи, претензия получена ответчиком 17.07.2018 года.

Трудовая книжка в адрес истца была направлена ответчиком из г. Новосибирск почтой 19 июля 2018 года, то есть по истечении 33 дней со дня увольнения, и получена истцом 30.07.2018 года.

В обоснование своей позиции истцом были представлены письма от ООО «<данные изъяты>» от 19.06.2018 года и от 12.07.2018 года, согласно которым ООО «<данные изъяты>» предлагает истцу занять вакантную должность старшего юрисконсульта с окладом 30 000 рублей в месяц, для оформления на работу истцу предложено предоставить необходимые документы, в том числе, трудовую книжку.

Разрешая спор, и отказывая истцу в удовлетворении исковых требований, суд первой инстанции исходил из того, что истцом не представлено доказательств, свидетельствующих об отказе со стороны ООО «<данные изъяты>» в приеме Капралова В.Н. на работу по причине отсутствия у истца трудовой книжки и в материалах дела отсутствуют доказательства, подтверждающие факт согласия истца на направление ему трудовой книжки почтой.

Судебная коллегия не может согласиться с выводами суда первой инстанции.

В силу ст. 84.1 Трудового кодекса РФ в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой (ч. 4).

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. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 настоящего Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 настоящего Кодекса. 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 с абз. 8 ст. 165 Трудового кодекса РФ помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных настоящим Кодексом (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в случае задержки по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника.

В силу 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 не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

Согласно п. 35 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных Постановлением Правительства Российской Федерации от 16.04.2003 г. N 225 при задержке выдачи работнику трудовой книжки по вине работодателя, внесении в трудовую книжку неправильной или не соответствующей федеральному закону формулировки причины увольнения работника работодатель обязан возместить работнику не полученный им за все время задержки заработок. Днем увольнения (прекращения трудового договора) в этом случае считается день выдачи трудовой книжки. О новом дне увольнения работника (прекращении трудового договора) издается приказ (распоряжение) работодателя, а также вносится запись в трудовую книжку.

Исходя из правового смысла закона, работодатель несет ответственность за несвоевременную выдачу трудовой книжки. Если по своей вине работодатель не выдал трудовую книжку в день прекращения трудового договора, то у него возникает корреспондирующая обязанность возместить работнику не полученный им заработок за все время задержки выдачи трудовой книжки, при этом средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула рассчитывается в соответствии со ст. 139 Трудового кодекса РФ.

Трудовое законодательство расценивает факт отсутствия у работника трудовой книжки как препятствие к трудоустройству, а период задержки ее выдачи - как период незаконного лишения работника возможности трудиться. Доказательств трудоустройства истца в период, за который он просит взыскать средний заработок, ответчик не представил.

Поскольку предусмотренная ст. 84.1 Трудового кодекса РФ обязанность по направлению работодателем трудовой книжки не выполнена, судебная коллегия полагает обоснованными требования истца о взыскании с ответчика заработной платы за задержку выдачи трудовой книжки.

Расчет задержки заработной платы должен осуществляться в соответствии со ст. 139 Трудового кодекса РФ, а также Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства РФ 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

Пунктом 62 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" предусмотрено, что средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула определяется в порядке, предусмотренном статьей 139 Трудового кодекса РФ. Поскольку Трудовой кодекс РФ (статья 139) установил единый порядок исчисления средней заработной платы для всех случаев определения ее размера, в таком же порядке следует определять средний заработок при взыскании денежных сумм за время вынужденного прогула, вызванного задержкой выдачи уволенному работнику трудовой книжки (статья 234 ТК РФ), при вынужденном прогуле в связи с неправильной формулировкой причины увольнения (часть восьмая статьи 394 ТК РФ), при задержке исполнения решения суда о восстановлении на работе (статья 396 ТК РФ). При этом необходимо иметь в виду, что особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного статьей 139 Трудового кодекса РФ, определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть седьмая статьи 139 ТК РФ).

В силу ст. 139 Трудового кодекса РФ для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного настоящей статьей, определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Согласно п. 9 Постановления Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" при определении среднего заработка используется средний дневной заработок в следующих случаях:

- для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска;

- для других случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, кроме случая определения среднего заработка работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени.

Средний заработок работника определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество дней (календарных, рабочих) в периоде, подлежащем оплате.

Как следует из копии трудовой книжки истца, приказом ответчика № от 09.06.2018 года трудовой договор с Капраловым В.Н. расторгнут по инициативе работника по пункту 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

Ответчиком не представлено доказательств того, что с данным приказом Капралов В.Н. ознакомлен.

Судом установлено, что трудовая книжка истцу в день увольнения выдана не была.

То обстоятельство, что в день увольнения истцу не была выдана трудовая книжка, ответчиком не оспаривалось. Не указано на это обстоятельство и в возражениях на апелляционную жалобу. В обоснование своей позиции ответчик настаивает на том, что истцом не представлено доказательств, свидетельствующих об отказе со стороны потенциального работодателя ООО «<данные изъяты>» в приеме последнего на работу по причине отсутствия трудовой книжки.

Вместе с тем, настаивая на соблюдении им требований закона, ответчик ни суду первой инстанции, ни в заседание судебной коллегии в нарушение ст. 56 Гражданского процессуального кодекса РФ соответствующих доказательств не представил. В материалах дела отсутствуют доказательства того, что в день прекращения трудового договора истец отсутствовал на рабочем месте, или отказался получать трудовую книжку.

Из материалов дела следует, что истец трудился в г. Тольятти, место нахождения ответчика – г. Москва, трудовая книжка истцу выслана из г. Новосибирск.

При таком положении, вывод суда первой инстанции об отсутствии оснований для удовлетворения требований истца и об освобождении ответчика от предусмотренной законом ответственности за неисполнение возложенной на него ст. 84.1 Трудового кодекса РФ обязанности по выдаче истцу при увольнении трудовой книжки, судебная коллегия полагает неверным.

Согласно ч. 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, в случае задержки выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

Трудовое законодательство расценивает факт отсутствия у работника трудовой книжки как препятствие к трудоустройству, а период задержки ее выдачи - как период незаконного лишения работника возможности трудиться. Доказательств трудоустройства истца в период, за который он просит взыскать средний заработок, ответчик не представил.

При определении размера компенсации за задержку выдачи трудовой книжки судебная коллегия исходит из расчета истца, основанного на сведениях о размере его заработной платы. Доводов о несогласии с размером определенного истцом заработка за время задержки выдачи трудовой книжки письменные возражения ответчика на апелляционную жалобу не содержат, контррасчет взыскиваемой суммы ответчик судебной коллегии не представил.

Судебная коллегия, руководствуясь ст. 327.1 ГПК РФ, пп. 2 п. 29 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 19.06.2012 года № 13 «О применении судами норм гражданского процессуального законодательства, регламентирующих производств производство в суде апелляционной инстанции», определением от 27 ноября 2018 года отложила судебное заседание судебной коллегии на 18 декабря 2018 года и предложила стороне ответчика представить в судебное заседание судебной коллегии дополнительные доказательства, в том числе, расчет среднего заработка Капралова В.Н. согласно ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановлению Правительства РФ от 24.2.2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Представитель ответчика в судебное заседание судебной коллегии не явился, дополнительные доказательства и расчет среднего заработка Капралова В.Н. не представил, в связи с чем, судебная коллегия принимает расчет, предоставленный истцом.

Согласно расчету истца, его среднедневной заработок составлял 1008,9 руб.

В данном случае период, подлежащий оплате – с 13.06.2018 г. по 19.07.2018 г. (дата высылки ответчиком трудовой книжки в адрес истца) (27 рабочих дней). Следовательно, за время вынужденного прогула ко взысканию подлежит средний заработок в сумме 27 240 руб. 30 коп.

Задержка выдачи истцу трудовой книжки свидетельствуют о нарушении его трудовых прав и в силу ст. 237 Трудового кодекса РФ являются основанием для взыскания с ответчика в пользу истца компенсации морального вреда.

Определяя размер компенсации морального вреда, судебная коллегия, принимая во внимание конкретные обстоятельства дела, степень вины ответчика, не представившего доказательств наличия обстоятельств, объективно препятствовавших исполнению возложенных на него законом обязанностей, а также учитывая требования разумности и справедливости, полагает возможным удовлетворить требование истца о взыскании компенсации морального вреда частично, в сумме 2 000 руб.

В соответствии с ч. 1 ст. 103 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, ст. 333.19, п. 8 ст. 333.20 Налогового кодекса Российской Федерации с ответчика, не освобожденного от уплаты судебных расходов подлежит взысканию в местный бюджет государственная пошлина в сумме 1 317,20 руб.

Руководствуясь ст. ст. 328, 329, 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия по гражданским делам Самарского областного суда

определила:

Решение Автозаводского районного суда г. Тольятти Самарской области от 14 сентября 2018 года отменить и принять по делу новое решение.

Исковые требования Капралова В.Н. к Непубличному акционерному обществу «Первое коллекторское бюро» о взыскании заработка, не полученного в результате задержки выдачи трудовой книжки, компенсации морального вреда удовлетворить частично.

Взыскать с НАО «Первое коллекторское бюро» в пользу Капралова В.Н. заработок, не полученный в результате задержки выдачи трудовой книжки, в размере 27 240 руб. 30 коп., компенсацию морального вреда в размере 2 000 руб., всего взыскать 29240 (Двадцать девять тысяч двести сорок) рублей 30 коп.

Взыскать с НАО «Первое коллекторское бюро» в доход местного бюджета г.о. Тольятти государственную пошлину в размере 1 317 (Одна тысяча триста семнадцать) рублей 20 коп.

Апелляционную жалобу Капралова В.Н. – удовлетворить частично.

Апелляционное определение вступает в законную силу со дня его принятия и может быть обжаловано в кассационном порядке в течение шести месяцев со дня его вступлении в законную силу.

Председательствующий

Судьи