Определение

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД

Рег. №: 33-17635/2018    Судья: Заплатина А.В.

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

Судебная коллегия по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда в составе

|  |  |
| --- | --- |
| председательствующего | Селезневой Е.Н. |
| судей | Венедиктовой Е.А. |
|  | Ягубкиной О.В. |
| при секретаре | Чернышове М.М. |

рассмотрела в открытом судебном заседании 13 сентября 2018 года гражданское дело №2-627/2018 по апелляционной жалобе Каленюк Людмилы Витальевны на решение Смольнинского районного суда Санкт-Петербурга от 02 апреля 2018 года по иску Каленюк Людмилы Витальевны к закрытому акционерному обществу «Инвестторг» об изменении даты увольнения, взыскании неполученного заработка, компенсации за нарушение срока выдачи трудовой книжки и морального вреда.

Заслушав доклад судьи Селезневой Е.Н., выслушав объяснения представителя истца - Волковой Е.А., представителя ответчика - Абалова И.А.

Судебная коллегия по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда

У С Т А Н О В И Л А:

Каленюк Л.В. обратилась в Смольнинский районный суд Санкт-Петербурга с иском к ЗАО «Инвестторг», уточнив требования, просила обязать внести изменения в запись №42 об увольнении в трудовую книжку, изменить дату увольнения с 13.10.2017 на 16.11.2017, взыскать неполученный заработок за период с 13.10.2017 по 16.11.2017 в размере 64155 рублей 75 копеек, неустойку в размере 1216 рублей 85 копеек за нарушение срока выплаты заработной платы, компенсацию морального вреда в размере 250000 рублей.

В обоснование заявленных требований истица указала, что с 06 июня 2017 года принята на работу в ЗАО «Инвестторг» на должность заместителя генерального директора по экономике и финансам, с ней заключен трудовой договор №4/17. Размер заработной платы установлен 60000 рублей.

13 октября 2017 года приказом №24 истица уволена с занимаемой должности на основании личного заявления. Однако при увольнении ответчик не выдал ей трудовую книжку, в связи, с чем в период с 13 октября 2017 года по 13 ноября 2017 года истица была лишена возможности дальнейшего трудоустройства по вине ответчика. В частности, не смогла устроиться на должность финансового директора в ООО «Скайпро Хеликоптерс».

Решением Смольнинского районного суда Санкт-Петербурга от 02 апреля 2018 года с ЗАО «Инвестторг» в пользу Каленюк Л.В. взыскана компенсация за задержку выдачи трудовой книжки в размере 907 рублей, компенсация морального вреда в размере 6000 рублей. С ЗАО «Инвестторг» в доход бюджета Санкт-Петербурга взыскана государственная пошлина в размере 700 рублей.

В апелляционной жалобе истица Каленюк Л.В. ставит вопрос об отмене решения суда в части взыскания среднего заработка за время задержки выдачи трудовой книжки, в части отказа в изменении даты увольнения и в части взыскания компенсации морального вреда ввиду его незаконности и необоснованности, принятии по делу нового решения об удовлетворении иска в полном объеме, ссылаясь на нарушение судом первой инстанции норм материального права.

Со стороны ответчика ЗАО «Инвестторг» представлены возражения на апелляционную жалобу, по доводам которых ответчик просит решение суда оставить без изменения, апелляционную жалобу без удовлетворения.

В заседание судебной коллегии истица Каленюк Л.В. не явилась, о рассмотрении дела извещалась по правилам ст. 113 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, посредством телефонной связи, что подтверждается телефонограммой л.д. 114, направила для участия в заседании судебной коллегии своего представителя, в связи с чем судебная коллегия полагает возможным рассмотреть дело в ее отсутствие по правилам ст. 167 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

Изучив материалы дела, выслушав участников процесса, обсудив доводы апелляционной жалобы, проверив в порядке ч. 1 ст. 327.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации законность и обоснованность решения суда в пределах доводов апелляционной жалобы, судебная коллегия приходит к следующим выводам.

Согласно п. 3 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации № 23 от 19.12.2003 года «О судебном решении», решение является обоснованным тогда, когда имеющие значение для дела факты подтверждены исследованными судом доказательствами, удовлетворяющими требованиям закона об их относимости и допустимости, или обстоятельствами, не нуждающимися в доказывании (статьи 55, 59 - 61, 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации), а также тогда, когда оно содержит исчерпывающие выводы суда, вытекающие из установленных фактов.

В соответствии с положениями ст. 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации основаниями для отмены или изменения решения суда в апелляционном порядке являются: неправильное определение обстоятельств, имеющих значение для дела; недоказанность установленных судом первой инстанции обстоятельств, имеющих значение для дела; несоответствие выводов суда первой инстанции, изложенных в решении суда, обстоятельствам дела; нарушение или неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

При рассмотрении настоящего дела судом первой инстанции допущены такого характера существенные нарушения норм материального права.

Судом первой инстанции установлено и из материалов дела следует, что на основании приказа генерального директора ЗАО «Инвестторг» №3 от 06.06.2017 Каленюк Л.В. принята на работу в ЗАО «Инвестторг» на должность заместителя генерального директора по экономике и финансам с тарифной ставкой в размере 60000 рублей.

Приказом генерального директора ЗАО «Инвестторг» №24 от 13.10.2017 истица уволена на основании п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации по инициативе работника. В этот же день истица ознакомлена с приказом.

13.10.2016 составлен акт о невозможности вручения работнику трудовой книжки.

13.10.2017 ответчик направил истцу курьерской доставкой уведомление о необходимости явиться в отдел кадров для получения трудовой книжки или дать согласие на отправление ее по почте. Данное письмо не получено истицей.

09.11.2017 ответчик повторно телеграммой известил истицу о необходимости получить трудовую книжку, извещение получено лично 11.11.2017.

Судом первой инстанции установлено, что трудовая книжка выдана истцу только 16.11.2017, с приказом об увольнении истец также ознакомился только 16.11.2017.

Вышеуказанные обстоятельства сторонами по делу не оспаривались.

Разрешая по существу заявленные Каленюк Л.В. требования в части обязания ответчика внести изменения в трудовую книжку - указать дату увольнения 16.11.2017, суд первой инстанции, руководствуясь положениями статьи 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктами 35 и 36 Постановления Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 года "О трудовых книжках", пришел к выводу об отсутствии оснований для признания записи об увольнении недействительной, следовательно, для внесения записи в трудовую книжку иной даты увольнения, поскольку сама по себе процедура увольнения истицы не нарушена, заявление не отозвано, приказ об увольнении подписан сторонами, недействительным в установленном порядке не признан, а исполнение работодателем обязанности по выдаче трудовой книжки относится к общему порядку оформления прекращения трудового договора, а не к порядку увольнения, в связи с чем отказал в их удовлетворении.

Судебная коллегия не может согласиться с указанным выводом суда, поскольку он не соответствует обстоятельствам дела, основан на неправильном применении норм материального права.

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

Согласно ч. 6 ст. 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 года N 225 утверждены Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей (далее - Правила).

Согласно пункту 10 Правил все записи о выполняемой работе, переводе на другую работу, квалификация, увольнении, а также о награждении, произведенном работодателем, вносятся в трудовую книжку на основании соответствующего приказа (распоряжения работодателя) не позднее недельного срока, а при увольнении - в день увольнения и должны точно соответствовать тексту приказа (распоряжения).

Согласно абзацу четвертому пункта 35 Правил 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. Ранее внесенная запись о дне увольнения признается недействительной в порядке, установленном настоящими Правилами.

Факт того, что 13.10.2017, в день увольнения истицы, Каленюк Л.В. трудовая книжка не выдана, достоверно установлен судом, не оспаривается ответчиком.

Судом установлено, а сторонами не оспаривается, что 09.11.2017 ответчик уведомил истицу о необходимости явиться за получением трудовой книжки.

Между тем, из материалов дела усматривается, а ответчиком не оспаривается, что дата увольнения истицы значится в трудовой книжке как 13.10.2017.

С учетом, установленных по делу обстоятельств, руководствуясь приведенными нормами права, принимая во внимание требования пункта 35 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, судебная коллегия находит законными и обоснованными требования Каленюк Л.В. об обязании ЗАО «Инвестторг» внести изменения в трудовую книжку, изменив дату увольнения истицы с 13.10.2017 на 09.11.2017 (дата направления уведомления о получении трудовой книжки), в связи с чем обжалуемое решение в указанной части подлежит отмене с вынесением по делу нового решения об удовлетворении данной части иска.

Разрешая требование о возмещении неполученной заработной платы за период с 13.10.2017 по 09.11.2017 в связи с задержкой ответчиком трудовой книжки, суде первой инстанции, указал, что истица не представила доказательств, подтверждающих невозможность трудоустройства вследствие отсутствия задержанной ответчиком трудовой книжки, пришел к выводу об отказе в его удовлетворении.

Вместе с тем судебная коллегия с решением суда в указанной части согласиться также не может по следующим основаниям.

Согласно абз. 8 ст. 165 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

Из ч. 4 ст. 234 Трудового кодекса Российской Федерации следует, что 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.

По смыслу приведенных норм права возможность наступления материальной ответственности работодателя перед работником за задержку выдачи трудовой книжки законодатель связывает с виновным поведением работодателя, если незаконные действия последнего препятствовали поступлению работника на новую работу, повлекли лишение его возможности трудиться, получать заработную плату.

То обстоятельство, что истица Каленюк Л.В. не представила доказательств невозможности трудоустройства без трудовой книжки, не является основанием для отказа в удовлетворении данного требования, поскольку такое обстоятельство статьями 84.1, 234 Трудового кодекса Российской Федерации не предусмотрено. Трудовое законодательство расценивает отсутствие у работника трудовой книжки как препятствие к трудоустройству, поэтому право на оплату среднего заработка за задержку выдачи трудовой книжки возникает у работника со следующего дня после увольнения, когда трудовая книжка не была выдана по день ее выдачи или направления уведомления в предусмотренных законом случаях.

Исходя из общих принципов трудового законодательства Российской Федерации, в целях восстановления нарушенных прав, истице следует взыскать неполученный заработок за время, в течение которого она лишена возможности трудиться, с 14.10.2017 по 09.11.2017.

При таких обстоятельствах решение суда в указанной части подлежит отмене с принятием в этой части нового решения о взыскании с ответчика в пользу истицы Каленюк Л.В. среднего заработка за время задержки выдачи трудовой книжки за период с 14.10.2017 по 09.11.2017 в размере 44415 рублей 57 копеек (27272,72+17142,85), исходя из следующего расчета, за октябрь 2017 года в размере 27272 рубля 752 копейки: 60000 (оклад) / 22 (рабочих дней) х 10 (период задержки); за ноябрь 2017 года по 09.11.2017 в размере 17142 рубля 85 копеек: 60000 (оклад) : 21 (рабочих дней) х 6 (период задержки).

Согласно ст. 237 Трудового кодекса РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

В соответствии с Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" 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.

Материалами дела установлено, что со стороны работодателя имелась задержка невыдача ответчиком трудовой книжки.

Таким образом, суд первой инстанции с учетом принципа разумности и справедливости обоснованно пришел к выводу о взыскании в пользу истицы с ответчика суммы в размере 6000 рублей в счет компенсации морального вреда.

Доводы апелляционной жалобы о том, что размер компенсации морального вреда необоснованно занижен судом, несостоятельны, поскольку при определении размера компенсации морального вреда судом учтены все значимые обстоятельства, в данной части решение суда полностью соответствует требованиям ст. 237 Трудового кодекса Российской Федерации. Данные доводы направлены на переоценку выводов суда, в связи с чем не могут служить основанием для отмены либо изменения решения суда в указанной части.

В связи с принятием нового решения о взыскании с ответчика материального ущерба за задержку выдачи трудовой книжки подлежит изменению решение суда о взыскании с ответчика в доход местного бюджета государственной пошлины в размере 2132 рубля, исходя из следующего расчета, государственная пошлина за удовлетворенное требование имущественного характера в размере 1532 рубля, государственная пошлина за два удовлетворенных требования неимущественного характера (изменение даты увольнения, взыскании компенсации морального вреда) в размере 600 рублей.

Учитывая изложенное, руководствуясь ст. 328 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

ОПРЕДЕЛИЛА:

Решение Смольнинского районного суда Санкт-Петербурга от 02 апреля 2018 года части взыскания морального вреда оставить без изменения, апелляционную жалобу в указанной части без удовлетворения.

В остальной части решение суда отменить.

Взыскать с закрытого акционерного общества «Инвестторг» в пользу Каленюк Людмилы Витальевны средний заработок за время задержки выдачи трудовой книжки в сумме 44415 рублей 57 копеек.

Обязать закрытое акционерное общество «Инвестторг» внести изменения в запись №42 об увольнении в трудовую книжку Каленюк Людмилы Витальевны, указав дату увольнения 09 ноября 2017 года.

Взыскать с закрытого акционерного общества «Инвестторг» в доход бюджета Санкт-Петербурга государственную пошлину в сумме 2132 рубля.

Председательствующий:

Судьи: