Определение

|  |  |
| --- | --- |
| судья Аникина К.С. | дело № 33-19615/2017 |

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

|  |  |
| --- | --- |
| 09.11.2017 | г. Екатеринбург |

Судебная коллегия по гражданским делам Свердловского областного суда в составе:

председательствующего судьи Волковой Я.Ю.,

судей Ивановой Т.С., Кокшарова Е.В.,

при секретаре Цыпиной Е.В.

в помещении суда рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Кравчук Татьяны Сергеевны к публичному акционерному обществу «Восточный экспресс банк» о возложении обязанности по выдаче трудовой книжки, взыскании не полученного работником заработка в случае незаконного лишения его возможности трудиться, компенсации морального вреда

по апелляционной жалобе публичного акционерного общества «Восточный экспресс банк»

на решение Березовского городского суда Свердловской области от 08.08.2017.

Заслушав доклад судьи Ивановой Т.С., объяснения представителей истца Калинкина О.Е., Алексеева Е.В., объяснения представителя ответчика Померанцевой Е.А., судебная коллегия

УСТАНОВИЛА:

решением Березовского городского суда Свердловской области от 08.08.2017 частично удовлетворены исковые требования Кравчук Т.С. к Публичному акционерному обществу «Восточный экспресс банк» о возложении обязанности по выдаче трудовой книжки, взыскании не полученного работником заработка в случае незаконного лишения его возможности трудиться, компенсации морального вреда.

- ответчик обязан выдать истцу трудовую книжку ТК-1 № 8657794;

- с ответчика в пользу истца взысканы: не полученный работником заработок в случае незаконного лишения его возможности трудиться за период с 16.05.2017 по 08.08.2017 в сумме 185950 руб. 80 коп. (с удержанием при выплате налога на доходы физических лиц); компенсация морального вреда в сумме 3500 руб. 00 коп.

С таким решением не согласился ответчик, принес на него апелляционную жалобу, в которой указал, что не согласен с решением суда в связи с несоответствием выводов суда первой инстанции, изложенных в решении суда, обстоятельствам дела; неправильным применением норм материального и процессуального права: ст. ст. 84.1., 234 Трудового кодекса Российской Федерации.

В заседание суда апелляционной инстанции явились:

- представители истца Калинкин О.Е., Алексеев Е.В., возражавшие относительно доводов и требований апелляционной жалобы ответчика;

- представитель ответчика Померанцева Е.А., поддержавшая доводы и требования апелляционной жалобы ответчика.

Учитывая надлежащее извещение лиц, участвующих в деле (судебные извещения, размещение информации о месте и времени рассмотрения дела на официальном сайте Свердловского областного суда - www.ekboblsud.ru), руководствуясь положениями ст. 167 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия определила о рассмотрении дела при данной явке.

Изучив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы, проверив законность и обоснованность решения суда в ее пределах (ч. 1 ст. 327.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации), судебная коллегия не находит оснований для отмены обжалуемого решения суда, ввиду следующего.

Судом первой инстанции правильно определены обстоятельства, имеющие значение для дела, верно применены нормы материального права, регулирующие возникшие правоотношения, на основании исследования и оценки имеющихся в деле доказательств в соответствии со ст. 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации сделан обоснованный вывод о частичном удовлетворении заявленных истцом требований с учетом положений ст. ст. 84.1., 234 Трудового кодекса Российской Федерации. Судебная коллегия полагает, что судом первой инстанции правильно определены фактические обстоятельства рассматриваемого дела, правильно применены к отношениям сторон положения ст. ст. 84.1., 234 Трудового кодекса Российской Федерации, а также положения п. 35, п. 36 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных Постановлением Правительства Российской Федерации от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках», в связи с чем оснований для отмены или изменения решения суда по доводам апелляционной жалобы ответчика не имеется.

Судом первой инстанции установлено, что истец Кравчук Т.С. с 20.01.2017 по 15.05.2017 состояла в трудовых отношениях с ответчиком ПАО «Восточный экспресс банк», работала в должности руководителя направления по кредитованию, трудовой договор заключен на неопределенный срок по основному месту работы, что подтверждается дополнительным соглашением от 20.01.2017. Действие трудового договора прекращено в связи с сокращением численности или штата работников по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, что следует из уведомления о расторжении трудового договора в связи с сокращением численности, приказа о прекращении трудового договора № УРФ118-у от 11.05.2017, копии трудовой книжки.

Приказ о прекращении трудового договора с истцом за № УРФ118-у издан ответчиком 11.05.2017, последним рабочим днем истца являлось 15.05.2017, в указанный день (понедельник) истец находилась на рабочем месте, от получения трудовой книжки не отказывалась, однако в день увольнения трудовая книжка истцу выдана не была.

Из имеющейся в материалах дела расписки истца Кравчук Т.С. от 09.02.2017, представленной ответчиком, следует, что истец согласна с тем, что ее трудовая книжка будет находиться в отделе по работе с персоналом в г. Санкт-Петербурге. До увольнения, состоявшегося 15.05.2017, Кравчук Т.С. 10.05.2017 обращалась к ответчику с заявлением о выдаче трудовой книжки в день увольнения по месту исполнения должностных обязанностей по адресу: г. Екатеринбург, ул. Энгельса, д. 17 (уведомление имеется в материалах дела), однако работодателем данное требование работника было не выполнено. Напротив, 15.05.2017 (в день увольнения истца) ответчиком в адрес истца было направлено по почте уведомление с предложением получить трудовую книжку в отделе по учету персонала по адресу: г. Санкт-Петербург, пр. Лиговский, д. 108, литера «Б», либо дать письменное разрешение отправить трудовую книжку по почте. Уведомление получено истцом 05.06.2017.

18.07.2017 ответчиком в адрес истца было направлено повторное уведомление с предложением получить трудовую книжку в отделе по учету персонала по адресу: г.Санкт-Петербург, пр. Лиговский, д. 108, литера «Б», либо дать письменное разрешение отправить трудовую книжку по почте.

На дату рассмотрения дела в суде, трудовая книжка истцу Кравчук Т.С. не выдана.

Приходя к выводу о наличии оснований для частичного удовлетворения исковых требований, суд первой инстанции обоснованно исходил из следующего.

Согласно ст. 84.1. Трудового кодекса Российской Федерации прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность). В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку. 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 силу п. 35, п. 36 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных Постановлением Правительства Российской Федерации от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках» при увольнении работника (прекращении трудового договора) все записи, внесенные в его трудовую книжку за время работы у данного работодателя, заверяются подписью работодателя или лица, ответственного за ведение трудовых книжек, печатью работодателя и подписью самого работника. В случае если в день увольнения работника (прекращения трудового договора) выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Пересылка трудовой книжки почтой по указанному работником адресу допускается только с его согласия. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи работнику трудовой книжки.

Предусмотренная ст. 84.1. Трудового кодекса Российской Федерации и п. 35, п. 36 указанных Правил, выдача работнику при увольнении трудовой книжки является обязанностью работодателя, от ответственности за неисполнение которой работодатель освобождается только в случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения и работодатель направил работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте (ч. 6 ст. 84.1. Трудового кодекса Российской Федерации).

Тот факт, что в день увольнения истец находилась на рабочем месте и от получения трудовой книжки не отказывалась сторонами не оспаривается и материалами дела подтвержден.

Кроме того, по состоянию на день увольнения истец сообщила ответчику письменно адрес для направления трудовой книжки в г. Екатеринбурге.

Нормы ст. 84.1. Трудового кодекса Российской Федерации и п. 35, п. 36 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных Постановлением Правительства Российской Федерации от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках» не предусматривают обязательность указания работником только домашнего адреса (адреса регистрации по месту жительства или по месту пребывания) для направления работодателем трудовой книжки; по смыслу указанных норм, работник, которому в день увольнения невозможно выдать трудовую книжку по месту нахождения работодателя в связи с его отсутствием либо отказом от получения трудовой книжки, вправе указать работодатель любой адрес для направления трудовой книжки.

Доводы ответчика об отсутствии организационной возможности для направления трудовой книжки по указанному истцом адресу в г. Екатеринбурге (по адресу структурного подразделения ответчика в г. Екатеринбурге) и невозможностью организовать выдачу трудовой книжки, судебной коллегией отклоняются, как основанные на неверном толковании нормы ст. 84.1. Трудового кодекса Российской Федерации и не имеющие юридического значения. Кроме того, указанные доводы опровергаются имеющимися в материалах дела сведениях об исполнении ответчиком частного определения, вынесенного в адрес ответчика судом первой инстанции, из которого следует, что трудовая книжка была выдана истцу в филиале организации в г.Екатеринбурге 29.08.2017.

Материальная ответственность для работодателя по возмещению работнику материального ущерба, причиненного в результате незаконного лишения его возможности трудиться, предусмотрена ст. 234 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с которой работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в результате задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

В соответствии со ст. ст. 84.1., 234 Трудового кодекса Российской Федерации юридически значимыми для решения вопроса о наступлении материальной ответственности работодателя за задержку выдачи трудовой книжки являются следующие обстоятельства: дата выдачи трудовой книжки и наличие либо отсутствие направления работодателем уведомления работнику о необходимости явиться за трудовой книжкой. Законодатель связывает возможность наступления материальной ответственности работодателя перед работником за задержку выдачи трудовой книжки с виновным поведением работодателя, расценивая как препятствие к трудоустройству сам факт отсутствия у работника трудовой книжки и незаконное лишение его возможности трудиться в результате несвоевременной выдачи ему трудовой книжки.

Приходя к выводу о наличии оснований для взыскания с ответчика в пользу истца средней заработной платы (ст. 234 Трудового кодекса Российской Федерации), суд первой инстанции обоснованно исходил из наличия в действиях ответчика нарушения конституционного права истца (работника) на свободное распоряжение способностями к труду (ч. 1 ст. 37 Конституции Российской Федерации).

Рассчитывая размер средней заработной платы, подлежащей взысканию с ответчика в пользу истца, суд первой инстанции обоснован руководствовался ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы». При определении среднего заработка суд обоснованно учитывал сведения о заработной плате истца, содержащиеся в справке работодателя о заработной плате и справке о доходах физического лица за 2016 год по форме 2-НДФЛ.

Приведенный в решении суда первой инстанции расчет является верным, в апелляционной жалобе порядок расчета и размеры сумм ответчиком не оспариваются, ответчик указывает лишь на отсутствие правовых оснований (ст. ст. 84.1., 234 Трудового кодекса Российской Федерации) для взыскания с него указанных сумм и необоснованное не применение к отношениям сторон правовой позиции, изложенной в п. 62 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

Отклоняя указанный довод, судебная коллегия отмечает, что не имелось оснований для отказа в удовлетворении исковых требований или снижения взыскиваемой суммы, с учетом выплат, произведенных ответчиком в связи с увольнением истца по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации (в связи с сокращением численности или штата работников организации), предусмотренных ч. ч. 1, 2 ст. 178 Трудового кодекса Российской Федерации (выходное пособие в размере среднего месячного заработка, сохраняемый средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия), сохраняемый средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен).

Ссылка ответчика в апелляционной жалобе на правовую позицию, изложенную в п. 62 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» отклоняется судебной коллегией, поскольку в п. 62 указывается на то, что при взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, или в случае признания его увольнения незаконным выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету. Однако при определении размера оплаты времени вынужденного прогула средний заработок, взыскиваемый в пользу работника за это время, не подлежит уменьшению на суммы заработной платы, полученной у другого работодателя, независимо от того, работал у него работник на день увольнения или нет, пособия по временной нетрудоспособности, выплаченные истцу в пределах срока оплачиваемого прогула, а также пособия по безработице, которое он получал в период вынужденного прогула, поскольку указанные выплаты действующим законодательством не отнесены к числу выплат, подлежащих зачету при определении размера оплаты времени вынужденного прогула. Указанное толкование применимо к случаям взыскания среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, или в случае признания его увольнения незаконным. Истец основывала свои требования на положениях ст. 234 Трудового кодекса Российской Федерации, в случаях задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

В силу ч. 1 ст. 66 Трудового кодекса Российской Федерации трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. Согласно ч. 1 ст. 65 названного Кодекса при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства. Не выдача истцу ответчиком при увольнении трудовой книжки с записями о работе (в том числе, у других работодателей) привела к нарушению права истца свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (ст. 37 Конституции Российской Федерации), поскольку истец была лишена возможности трудоустроиться и получать заработную плату с учетом не только ее профессионального образования, но и стажа работы, в том числе, в случаях, когда его наличие является обязательным условием для поступления на работу (службу).

Взыскивая с ответчика в пользу истца компенсацию морального вреда, в связи с нарушением ответчиком трудовых прав истца (работника), суд первой инстанции правильно применил положения ст. 237 Трудового кодекса Российской Федерации и учел объяснения истца (которые, согласно ст. ст. 55, 67, ч. 1 ст. 68 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, являются доказательствами, которые подлежат проверке и оцениваются судом) из которых следует, что в связи с невыдачей работодателем трудовой книжки истец не могла устроиться на работу, оформить трудовые отношения и иметь доход, хотя неоднократно получала соответствующие предложения о трудоустройстве, что подтверждается также имеющимися в деле письменными доказательствами.

Решение суда мотивировано, отвечает требованиям ст. 198 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации. Выводы суда, изложенные в вынесенном решении, подтверждаются материалами дела.

Нарушений норм процессуального права, являющихся в соответствии с ч. 4 ст. 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации безусловными основаниями для отмены решения суда первой инстанции, судом не допущено.

Руководствуясь ст. 328 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

ОПРЕДЕЛИЛА:

решение Березовского городского суда Свердловской области от 08.08.2017 оставить без изменения, апелляционную жалобу ответчика – без удовлетворения.

Председательствующий судья Волкова Я.Ю.

Судьи Иванова Т.С.

Кокшаров Е.В.