

РОСТОВСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СУД
АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ
от 30 мая 2016 г. по делу N 33-8952/2016

Судья Романова С.Ф.

Судебная коллегия по гражданским делам Ростовского областного суда в составе:
председательствующего судьи Сидоренко О.В.,
судей Котельниковой Л.П., Шамрай М.С.,
с участием прокурора Кустовой М.Д.,
при секретаре Г.

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по иску З.О. к ООО "Шахтинская газотурбинная электростанция" о восстановлении на работе и взыскании денежных средств по апелляционной жалобе ООО "Шахтинская газотурбинная электростанция" на решение Шахтинского городского суда Ростовской области от 09 марта 2016 года. Заслушав доклад судьи Котельниковой Л.П., судебная коллегия

установила:

З.О. обратилась в суд с иском к ООО "Шахтинская газотурбинная электростанция" о восстановлении на работе и взыскании денежных средств.

В обоснование заявленных исковых требований истец указала, что в соответствии с приказом НОМЕР ОБЕЗЛИЧЕН от 06.04.2015 г. была принята на работу на должность начальника отдела кадров в ООО "Шахтинская газотурбинная электростанция".

02.12.2015 г. она подала заявление о предоставлении ей с 03.12.2015 г. отпуска по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста полутора лет и выплатой ежемесячного пособия по уходу за ребенком, с приложением пакета документов, подтверждающих родство и сведений о неполучении пособия родителями ребенка.

03.12.2015 г. истцом в адрес ответчика было направлено второе заявление о предоставлении с 03.12.2015 г. отпуска по уходу за ребенком возраста полутора лет.

Приказом НОМЕР ОБЕЗЛИЧЕН от 02.12.2015 г. З.О. уволили в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей. Приказом НОМЕР ОБЕЗЛИЧЕН от 02.12.2015 г. запись N 27 в трудовой книжке признана недействительной. Трудовой договор с истцом расторгнут с 03.12.2015 г. по инициативе работодателя на основании пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в связи с прогулом.

Уточнив исковые требования в порядке ст. 39 ГПК РФ, истец просила признать приказ ООО "Шахтинская газотурбинная электростанция" НОМЕР ОБЕЗЛИЧЕН от 03.12.2015 г. об увольнении З.О. незаконным; восстановить З.О. в должности начальника отдела кадров ООО "Шахтинская газотурбинная электростанция"; взыскать с ООО "Шахтинская газотурбинная электростанция" в пользу З.О. компенсацию за вынужденные прогулы за период с 03.12.2015 г. 09.03.2016 г. в сумме 92 911 руб. 20 коп. и моральный вред в сумме 20 000 руб.

Истец и ее представитель в судебное заседание явились, поддержали уточненные требования в полном объеме.

Представители ответчика Солод Н.Г., действующая на основании доверенности, С., действующая на основании доверенности, адвокат Болдырева И.С. в судебное заседание явились, возражали против удовлетворения требований по основаниям, изложенным в письменных возражениях.

Решением Шахтинского городского суда Ростовской области от 09 марта 2016 года исковые требования удовлетворены частично.

Суд признал незаконным приказ Общества с ограниченной ответственностью "Шахтинская газотурбинная электростанция" НОМЕР ОБЕЗЛИЧЕН-лс от 03.12.2015 г. об увольнении З.О. на основании подпункта "а" пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Суд восстановил З.О. в должности начальника отдела кадров общества с ограниченной ответственностью "Шахтинская газотурбинная электростанция".

Суд взыскал с общества с ограниченной ответственностью "Шахтинская газотурбинная электростанция" в пользу З.О. компенсацию за время вынужденного прогула за период с 03.12.2015 г. по 09.03.2016 г. в сумме 92 911 руб. 20 коп., компенсацию морального вреда в сумме 10 000 руб., в удовлетворении остальной части иска было отказано.

На данное судебное решение ответчиком была подана апелляционная жалоба, в которой ставится вопрос об отмене постановленного по делу решения суда по мотивам его незаконности и необоснованности, ответчик приводит следующие доводы. Так, по мнению апеллянта суд не учел те

обстоятельства, по которым ООО "Шахтинская газотурбинная электростанция" применила дисциплинарное взыскание, а именно прогул З.О. Также апеллиант указывает, что судом не учтено, что З.О. не выполнила условие, предусмотренное ст. 256 ТК РФ. Апеллиант не согласен с выводом суда о том, что процедура увольнения истца была нарушена, поскольку согласно показаниям допрошенным в судебном заседании свидетелей отказ в удовлетворении заявления З.О. о предоставлении отпуска по уходу за ребенком, акт об отсутствии на рабочем месте от 03.12.2015 г., акт об отказе от дачи объяснений и приказ НОМЕР ОБЕЗЛИЧЕН от 03.12.2015 г. были оформлены в разное время. Апеллиант считает, что если работник отказался представить объяснение, то увольнение в день затребования объяснения не является нарушением процедуры увольнения.

Представитель ответчика Солод Н.Г., действующая на основании доверенности, в судебное заседание суда апелляционной инстанции явилась, апелляционную жалобу поддержала, просила решение суда отменить, в удовлетворении иска отказать в полном объеме.

Представитель ответчика К., действующая на основании доверенности и ордера, в судебное заседание суда апелляционной инстанции явилась, просила решение суда первой инстанции оставить без изменения, апелляционную жалобу - без удовлетворения.

Истец в судебное заседание суда апелляционной инстанции не явилась, о времени и месте рассмотрения дела извещена надлежащим образом. В отношении нее дело рассмотрено в порядке ст. 167, 327 ГПК РФ.

На основании положений ч. 1 ст. 327.1 ГПК РФ суд апелляционной инстанции рассматривает дело в пределах доводов, изложенных в апелляционных жалобах, представлении и возражениях относительно жалобы, представления.

Ознакомившись с материалами дела, обсудив доводы апелляционной жалобы, заслушав представителей сторон по делу, заключение прокурора, полагавшего решение суда не подлежащим отмене, проверяя законность и обоснованность оспариваемого решения в пределах доводов апелляционной жалобы (ч. 1 ст. 327.1 ГПК РФ), судебная коллегия не находит, установленных ст. 330 ГПК РФ оснований к отмене в апелляционном порядке судебного решения.

Как установлено судом и подтверждается материалами дела, приказом ООО "Шахтинская ГТЭС" НОМЕР ОБЕЗЛИЧЕН от 06.04.2015 г. З.О. была принята на работу на должность начальника отдела кадров ООО "Шахтинская ГТЭС" (л.д. 44). В этот же день, 06.04.2015 г. с З.О. был заключен трудовой договор (л.д. 46 - 48).

З.О. 02.12.2015 г. было подано заявление о предоставлении ей с 03.12.2015 г. отпуска по уходу за ребенком (внучкой - ФИО22) до достижения ею возраста полутора лет и выплатой ежемесячного пособия по уходу за ребенком, с приложением следующих документов: копии свидетельства о рождении ФИО20, справки Департамента труда и социального развития Администрации г. Шахты от 02.12.2015 г., выданной ФИО21, о том, что он на учете в ДТСР Администрации г. Шахты как получатель ежемесячного пособия по уходу за ребенком до 1,5 лет на ФИО23 не состоит (л.д. 68), справки Департамента труда и социального развития Администрации г. Шахты от 02.12.2015 г., выданной ФИО24, о том, что она на учете в ДТСР Администрации г. Шахты как получатель ежемесячного пособия по уходу за ребенком до 1,5 лет на ФИО25 не состоит (л.д. 68), копии свидетельства о рождении З.В. (л.д. 69), копии свидетельства о регистрации брака с переводом (л.д. 70 - 73).

В связи с подачей вышеуказанного заявления о предоставлении отпуска по уходу за ребенком З.О. 03.12.2015 г. не вышла на работу и в телефонном разговоре с ФИО28 объяснила причину своего невыхода на работу, что подтверждается показаниями ФИО14 и актом об отсутствии на рабочем месте от 03.12.2015 г., актом об отказе от дачи объяснений от 03.12.2015 г.

Судом установлено, что истице было отказано в предоставлении отпуска по уходу за внучкой о по тем основаниям, что ею не предоставлены необходимые документы, о чем 03.12.2015 г. истцу в телефонном режиме сообщила ФИО14 - управляющий делами ООО "Шахтинская ГТЭС" и также сообщила ей о необходимости явиться на работу для дачи объяснений по поводу своего отсутствия, при этом, какие именно документы З.О. не предоставила работодателю она не сообщила (об. ст. л.д. 159, т. 1).

Как следует из отказа директора ООО "Шахтинская ГТЭС" от 03.12.2015 г. в удовлетворении заявления, адресованного З.О., указано, что к заявлению от 02.12.2015 г. не приложены соответствующие документы, а именно справка с места работы обоих родителей о том, что ни один из них не использует отпуск по уходу за ребенком и не получает пособия, либо копии трудовых книжек. Кроме того, заявление не может быть рассмотрено в связи с тем, что на нем не стоит визы и.о. управляющего делами ФИО14, которая является непосредственным руководителем начальника отдела кадров (л.д. 64).

Данный отказ работодателя в удовлетворении заявления З.О. пытались вручить лишь 08.12.2015 г., но она отказалась от его получения, поскольку, как она пояснила в судебном заседании, на тот момент была уже уволена.

Приказом НОМЕР ОБЕЗЛИЧЕН от 03.12.2015 г. З.О. была уволена в соответствии с подп. "а" пункта б ч. 1 ст. 81 Трудового Кодекса РФ за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей -

прогул и на основании акта об отсутствии на рабочем месте от 03.12.2015 г. НОМЕР ОБЕЗЛИЧЕН (л.д. 49).

Так, согласно акту об отсутствии сотрудника на рабочем месте от 03.12.2015 г. НОМЕР ОБЕЗЛИЧЕН, составленному и.о. управляющего делами ФИО14, в присутствии старшего инспектора ФИО15 и инспектора отдела кадров ФИО16, 03.12.2015 г. начальник отдела кадров З.О. отсутствовала на работе в отделе кадров с 8 час. 00 минут до 17 час. 00 минут в течение рабочего дня без уважительной причины.

Между тем, уважительность причины своего отсутствия истица З.О.А. пояснила в телефонном режиме, указав на то, 2 декабря 2015 года она подала заявление секретарю и с 3 декабря 2015 года находится в отпуске по уходу за ребенком. Также в телефонном режиме З.О. была ознакомлена с отказом в удовлетворении заявления от 03.12.2015 г. и необходимостью получить данный документ под роспись. От получения данного документа в этот же день З.О. отказалась (л.д. 63).

Судом установлено, что 03.12.2015 г. и.о. управляющего делами ФИО14, в присутствии старшего инспектора ФИО15 и инспектора отдела кадров ФИО16 был составлен акт об отказе предоставления сотрудником объяснения об отсутствии на рабочем месте.

Согласно указанному акту 03.12.2015 г., начальник отдела кадров З.О. отсутствовала на работе в отделе кадров с 8-00 до 17-00 в течение рабочего дня. В течение дня, а именно в 13 час. 05 мин. ФИО14 позвонила З.О. и сказала, чтобы она предоставила письменное объяснение с указанием причины неявки на работу 03.12.2015 г., так как изучив документы, предоставленные З.О. 02.12.2015 г., а именно заявление по уходу за внучкой до 1,5 лет, в отделе кадров пришли к выводу о том, что пакет документов неполный, так как отсутствуют документы о занятости родителей внучки. З.О. было предложено явиться на работу и написать письменное объяснение по факту своего отсутствия на работе, а также ознакомиться с отказом в удовлетворении заявления, на что был дан ответ, что с отказом в удовлетворении заявления знакомиться З.О. не будет и на работу она не приедет, так как считает, что достаточно предоставленного пакета документов для ухода в отпуск до 1,5 лет по уходу за внучкой. Таким образом, З.О. отказалась давать письменное объяснение по поводу своего отсутствия 03.12.2015 г. После этого был составлен акт об отсутствии на рабочем месте и издан приказ (л.д. 62).

В соответствии с пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае 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 силу ст. 192 Трудового кодекса РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание в виде увольнения по соответствующим основаниям.

В пункте 38 Постановления Пленума Верховного Суда РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ" разъяснено, что при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по п. 6 ч. 1 ст. 81 Кодекса, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник совершил одно из грубых нарушений трудовых обязанностей, указанных в этом пункте. При этом следует иметь в виду, что перечень грубых нарушений трудовых обязанностей, дающий основание для расторжения трудового договора с работником по пункту 6 части первой статьи 81 Кодекса, является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит.

Согласно п. 23 вышеуказанного Постановления, при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагаются на работодателя.

В силу положений статьи 193 Трудового кодекса РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

В обоснование соблюдения порядка увольнения представитель ответчика ссылалась на то, что работодатель пытался получить от истца объяснения по факту отсутствия на рабочем месте, приглашал ее для ознакомления с документами, звонили истцу по телефону, но истец отказывалась от дачи объяснений, о чем был составлен соответствующий акт.

Согласно статье 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее - ГПК РФ), содержание которой следует рассматривать в контексте с положениями пункта 3 статьи 123 Конституции Российской Федерации и статьи 12 ГПК РФ, закрепляющих принцип состязательности гражданского судопроизводства и принцип равноправия сторон, каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено

федеральным законом.

Статьей 60 ГПК РФ установлено, что обстоятельства дела, которые в соответствии с законом должны быть подтверждены определенными средствами доказывания, не могут подтверждаться никакими другими доказательствами.

Именно на ответчике лежит обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения.

Принимая во внимание, что ответчиком не представлено допустимых и достаточных доказательств в подтверждение доводов об истребовании у работника письменных объяснений по факту прогула, а также аналогичных доказательств отказа от дачи объяснений, составленный акт об отказе от дачи объяснений правомерно не принят судом во внимание, поскольку ответчик не оспаривал, что письменное объяснение с истца не отбиралось, так как она к ответчику в день увольнения не являлась.

Кроме того, судебная коллегия обращает внимание на то, что согласно пояснениям управляющего делами ФИО14 в день увольнения по телефону с истицей разговаривала только она, другие сотрудники ООО "Шахтинская газотурбинная электростанция", подписавшие акт об отказе от дачи объяснений с истицей непосредственно по телефону 03 декабря 2015 года не общались. При таких обстоятельствах, о содержании телефонного разговора иным сотрудникам могло быть известно только со слов ФИО14, истец же отрицает то обстоятельство, что в телефонном режиме у нее были затребованы письменные объяснения о причинах неявки на работу, утверждая, что ей было предложено только прийти и ознакомиться с отказом от предоставления отпуска по уходу за ребенком, на что она ответила отказом, поскольку находилась одна с грудным ребенком, родители которого уехали в больницу, тем самым подтверждая уважительность своего отсутствия на работе.

Таким образом, иные сотрудники ООО "Шахтинская газотурбинная электростанция", подписавшие акт об отказе от дачи объяснений, не могли слышать данный отказ от дачи объяснений непосредственно от истицы, поскольку ее в день увольнения не видели и непосредственно с ней по телефону не разговаривали.

В этой связи, акт об отказе предоставления объяснений об отсутствии на рабочем месте от 03.12.2015 г. вызывает сомнения в достоверности изложенной в нем информации, поскольку подписан лицами, не являвшимися очевидцами разговора ФИО14 с истицей.

Таким образом, разрешая спор, суд первой инстанции пришел к выводу о том, что З.О. была лишена возможности предоставить работодателю как объяснения о причинах неявки на работу, так и указанные им документы либо обжаловать отказ работодателя о предоставлении отпуска по уходу за ребенком в судебном порядке, поскольку была уволена 03.12.2015 г.

При таких обстоятельствах, судебная коллегия соглашается с выводами суда первой инстанции о том, что работодателем нарушена процедура привлечения истца к дисциплинарной ответственности в виде увольнения.

Поскольку требования истца о признании незаконным приказа НОМЕР ОБЕЗЛИЧЕН от 03.12.2015 г. и восстановлении на работе полностью обоснованны, то, соответственно, подлежали удовлетворению требования истца о взыскании с ответчика компенсации за время вынужденного прогула.

Судебная коллегия с выводами суда первой инстанции соглашается по следующим основаниям.

Согласно ч. 1 ст. 256 ТК РФ, по заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

Предоставление указанного отпуска является предусмотренной законом гарантией направленной на защиту материнства и детства и не зависит от воли работодателя, соответственно использование указанного отпуска З.О. не могло быть признано прогулом.

При этом, судебная коллегия отмечает, что работник не может нести ответственность за действия работодателя, на котором в силу прямого указания закона лежит обязанность по своевременному и надлежащему оформлению отпуска в порядке предусмотренном ст. 256 ТК РФ.

Суд также правомерно, руководствуясь положениями ст. ст. 139, 394 ТК РФ, п. 62 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" взыскал в пользу истицы средний заработок за время вынужденного прогула с момента увольнения в размере 92 911 руб. 20 коп., согласно правильному расчету, представленному истицей, подлежащей взысканию суммы. Ответчиком иной расчет, а также доказательства того, что расчет истца является неверным, суду не представлены.

Разрешая вопрос о компенсации морального вреда, причиненного З.О., суд сослался на положения статей 21 (абзац четырнадцатый части первой) и 237 ТК РФ, поскольку суд вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе, и при нарушении его имущественных прав (например, незаконном увольнении и задержке выплаты заработной платы).

Размер компенсации морального вреда 10 000 руб. определен судом, исходя из конкретных

обстоятельств дела, с учетом объема и характера причиненных истце нравственных страданий, отвечает требованиям разумности и справедливости.

Довод апелляционной жалобы о несогласии с произведенной судом оценкой показаний опрошенных свидетелей, сводятся к выражению несогласия с произведенной судом первой инстанции оценкой представленных по делу доказательств, тогда как оснований для переоценки доказательств не имеется.

Другие доводы жалобы сводятся к иному толкованию законодательства, аналогичны обстоятельствам, на которые ссылался истец в суде первой инстанции в обоснование своих требований, они являлись предметом обсуждения суда первой инстанции и им дана правильная правовая оценка на основании исследования в судебном заседании всех представленных сторонами доказательств в их совокупности в соответствии со ст. 67 ГПК РФ, выводы суда подробно изложены в мотивировочной части решения.

При таких обстоятельствах судебная коллегия полагает, что судом первой инстанции исследованы все юридически значимые по делу обстоятельства и дана надлежащая оценка собранным по делу доказательствам, в связи с чем решение суда первой инстанции является законным и отмене не подлежит.

Руководствуясь ст. ст. 328, 329 ГПК Российской Федерации, судебная коллегия

определила:

Решение Шахтинского городского суда Ростовской области от 09 марта 2016 года оставить без изменения, апелляционную жалобу ООО "Шахтинская газотурбинная электростанция" - без удовлетворения.

Мотивированное апелляционное определение изготовлено 09 июня 2016 года
