

Мотивированное определение
изготовлено 31 мая 2023 года

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

г. Челябинск

25 мая 2023 года

Судебная коллегия по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции в составе:

председательствующего

Козиной Н.М.,

судей

Карповой О.Н., Руновой Т.Д.,

при участии прокурора

Таскаевой А.А.

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело №2-4030/2022 по иску Макарова Ф.В. к Екатеринбургскому муниципальному унитарному предприятию водопроводно-канализационного хозяйства «Водоканал» о признании приказа незаконным, восстановлении на работе, взыскании премии, заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда,

по кассационной жалобе Екатеринбургского муниципального унитарного предприятия водопроводно-канализационного хозяйства «Водоканал» на апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда от 10 января 2023 года.

Заслушав доклад судьи Седьмого кассационного суда общей юрисдикции Козиной Н.М. об обстоятельствах дела, о принятых по делу судебных постановлениях, доводах кассационной жалобы, возражений на нее, поданных истцом Макаровым Ф.В. и прокурором Свердловской области, выслушав объяснения представителя ответчика Витенко Е.А., поддержавшей доводы кассационной жалобы, возражения Макарова Ф.В., заключение прокурора пятого отдела апелляционно-кассационного управления Главного гражданско-судебного управления Генеральной прокуратуры Российской Федерации Таскаевой А.А., полагавшей обжалуемое судебное постановление законным и обоснованным, судебная коллегия по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции

установила:

Макаров Ф.В. обратился с иском к Екатеринбургскому муниципальному унитарному предприятию водопроводно-канализационного хозяйства (далее по тексту – МУП «Водоканал», Предприятие) об отмене приказа об увольнении, восстановлении на работе, признании незаконным приказа об отмене приказа об оплате дня диспансеризации, взыскании премии, оплаты вынужденного прогула, компенсации морального вреда, возложении обязанности ознакомить с приказом о восстановлении его на работе иных работников Предприятия.

В обоснование иска указал, что с предварительного разрешения своего непосредственного руководителя и на основании поданного им 11 июля 2022 года заявления приказом Предприятия от 12 июля 2022 года на этот день (12 июля 2022 года) ему предоставлен день отпуска для прохождения диспансеризации. С приказом от 12 июля 2022 года он ознакомлен лишь 21 июля 2022 года. По предварительной записи 12 июля 2022 года он платно прошел МРТ брюшной полости в ДГКБ № 9, поскольку в ГАУЗ СО «ЦГКБ № 23», к которой он прикреплен, нет возможности записаться на это обследование. Истец 13 июля 2022 года представил работодателю справку о прохождении МРТ, договор на оказание услуг, указывая в иске, что и в предыдущие года он четырежды проходил МРТ, всегда отдавал Предприятию справки аналогичные тем, что отдал 13 июля 2022 года, эти справки работодателем принимались. 13 июля 2022 года работодатель истребовал от него объяснение по факту прогула и отсутствия на рабочем месте 12 июля 2022 года, непрохождения диспансеризации в этот день. Он дал объяснение, пояснив, что проходил МРТ, что и считал диспансеризацией. 16 июля 2022 года он направил на имя генерального директора ответчика заявление с просьбой оказать помощь в разрешении возникшего спорного вопроса относительно дня отпуска 12 июля 2022 года, однако ответа не получил. 25 июля 2022 года приказ от 12 июля 2022 года об оплате дня для прохождения диспансеризации был отменен Предприятием, в связи с тем, что истец не представил справку о диспансеризации. Приказом от 29 июля 2022 года он уволен по основанию подпункта «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (за совершение прогула 12 июля 2022 года). Полагал, что ответчиком нарушен порядок увольнения за прогул. Данные обстоятельства держали истца в напряжении более двух недель, вызвавшие переживания. На основании изложенного просит обязать ответчика отменить приказ от 29 июля 2022 года № 1794к об увольнении, восстановить на работе, восстановить действие трудового договора, признать незаконным приказ от 25 июля 2022 года № 1676к, отменяющий приказ от 12 июля 2022 года № 1515к о предоставлении дня отпуска 12 июля 2022 года, обязать ответчика оплатить день 12 июля 2022 года и вынужденный прогул по причине незаконного увольнения с 29 июля 2022 года по день восстановления на работе, выплатить бригадную премию за июль 2022 года, определенную в сумме 20 000 руб. (в суде истец пояснил, что размер премии от 6 000 до 12 000 руб.), компенсацию морального вреда в размере 1 000 000 руб., обязать ответчика ознакомить всех работников Предприятия с приказом о восстановлении его на работе, исключить из обоснований в этом судебном процессе служебную записку технического директора Шутова К.Н., назначить бесплатного адвоката для подготовки апелляционной жалобы для обжалования решения суда в высшую судебную инстанцию и в Верховный Суд Российской Федерации.

Решением Орджоникидзевского районного суда г. Екатеринбурга от 20 сентября 2022 года в удовлетворении исковых требований Макарова Ф.В.

отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда от 10 января 2023 года, с учетом определения судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда от 10 марта 2023 года об исправлении описки, решение Орджоникидзевского районного суда г. Екатеринбурга от 20 сентября 2022 года отменено, принято по делу новое решение о частичном удовлетворении иска Макарова Ф.В.

Макаров Ф.В. восстановлен на работе в качестве станочника широкого профиля 5 разряда Северной аэрационной станции МУП «Водоканал» с 30 июля 2022 года; с МУП «Водоканал» в пользу Макарова Ф.В. взыскана оплата вынужденного прогула в сумме 227 629 руб. 06 коп. с удержанием при выплате НДФЛ, бригадная премия в сумме 8 760 руб. 71 коп. с удержанием при выплате НДФЛ, компенсация морального вреда 45 000 руб., в удовлетворении остальной части иска Макарова Ф.В. отказано.

С Екатеринбургского муниципального унитарного предприятия водопроводно-канализационного хозяйства в доход местного бюджета взыскана госпошлина в сумме 6 142 руб.

В кассационной жалобе и дополнениях к ней МУП «Водоканал» ставит вопрос об отмене апелляционного определения, ссылаясь на его незаконность.

В возражениях на кассационную жалобу Макаров Ф.В. просит оставить ее без удовлетворения.

Судами установлено и следует из материалов дела, что Макаров Ф.В. на основании трудового договора и соглашений к нему с 22 сентября 2014 года работал в МУП «Водоканал» в качестве станочника широкого профиля 5 разряда северной аэрационной станции.

На основании письменного заявления от 11 июля 2022 года Макарову Ф.В. приказом от 12 июля 2022 года № 1515к был предоставлен один день отпуска 12 июля 2022 года для прохождения диспансеризации.

В указанный день Макаров Ф.В. проходил медицинское обследование в ГАУЗ СО «ДГКБ № 9».

Приказом от 29 июля 2022 года № 1794к Макаров Ф.В. уволен по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул.

Основанием для привлечения истца к дисциплинарной ответственности явился акт служебного расследования от 28 июля 2022 года.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении требований о признании незаконным приказа об увольнении и восстановлении на работе, суд первой инстанции, руководствуясь подпунктом «а» пункта 6 части 1

статьи 81, статьями 192, 193 Трудового кодекса Российской Федерации, исходил из того, что факт отсутствия истца на рабочем месте 12 июля 2022 года в течение всего рабочего дня без уважительных подтверждений материалами дела, в связи с чем, у работодателя имелись основания для увольнения истца за прогул. Также суд первой инстанции пришел к выводам о соблюдении ответчиком порядка и срока применения взыскания в виде увольнения за прогул и соразмерности взыскания совершенному проступку.

Отказывая во взыскании бригадной премии за июль 2022 года, суд первой инстанции руководствовался статьями 129, 135, 191 Трудового кодекса Российской Федерации, а также пунктом 2.5 Положения о премировании работников МУП «Водоканал», утвержденного приказом генерального директора от 25 февраля 2014 года № 87 и пришел к выводу о том, что в связи с совершением прогула оснований для выплаты премии у работодателя не имелось.

Не установив нарушения трудовых прав, суд первой инстанции отказал в удовлетворении требования о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Суд апелляционной инстанции не согласился с выводами суда первой инстанции.

Отменяя решение суда первой инстанции и признавая незаконным увольнение Макарова Ф.В. и восстанавливая его на работе, суд апелляционной инстанции, руководствуясь подпунктом «а» пункта 6 части 1 статьи 81, статьей 394 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 39 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», пришел к выводу, что отсутствие истца на работе 12 июля 2022 года в связи с прохождением им обследования в лечебном учреждении с учетом предоставленного дня отпуска является уважительной причиной его отсутствия на работе.

Кроме того, суд апелляционной инстанции, пришел к выводу о том, что работодателем не представлено доказательств факта подписания приказа об увольнении уполномоченным лицом, поскольку в материалы дела не представлена доверенность на директора по персоналу Лейтнер А.А., подписавшая данный приказ.

Признав увольнение истца незаконным, суд апелляционной инстанции, руководствуясь статьей 394 Трудового кодекса Российской Федерации, пришел к выводу о взыскании в пользу истца среднего заработка за время вынужденного прогула за период с 30 июля 2022 года по 10 января 2023 года в размере 227 629 руб. 06 коп.

Установив, что бригадная премия за июль 2022 года не была выплачена истцу в связи с привлечением к дисциплинарной ответственности, суд апелляционной инстанции пришел к выводу об отмене решения суда первой

инстанции в данной части и взыскании с пользы истца премии в размере 8 760 руб. 71 коп.

Отменяя решение суда первой инстанции об отказе в удовлетворении требования о взыскании компенсации морального вреда и принимая новое об удовлетворении, суд апелляционной инстанции, руководствуясь статьей 394 Трудового кодекса Российской Федерации, установив нарушения трудовых прав истца, учитывая наличие нравственных страданий Макарова Ф.В., его возраст, отсутствие дисциплинарных взысканий в течение восьми лет, длительность нарушения трудовых прав истца, а также требования разумности и соразмерности, пришел к выводу о взыскании с ответчика в пользу истца компенсации морального вреда в размере 45 000 руб.

Изучение материалов дела показывает, что выводы суда апелляционной инстанции основаны на приведенном правовом регулировании спорных правоотношений, установленных судом обстоятельствах, и доводами кассационной жалобы не опровергаются.

Согласно положениям статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (часть пятая статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации).

Порядок применения дисциплинарных взысканий установлен статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации. В частности, частью первой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что 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.

Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя определены статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Согласно подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае 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 отсутствия на рабочем месте без

уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

Как неоднократно указывал Конституционный Суд Российской Федерации, решение работодателя о признании конкретной причины отсутствия работника на работе неуважительной и, как следствие, увольнение его за прогул может быть проверено в судебном порядке. При этом, осуществляя судебную проверку и разрешая конкретное дело, суд действует не произвольно, а исходит из общих принципов юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности (в частности, таких как справедливость, соразмерность, законность) и, руководствуясь подпунктом «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации во взаимосвязи с другими его положениями, оценивает всю совокупность конкретных обстоятельств дела, в том числе причины отсутствия работника на работе (определения Конституционного Суда Российской Федерации от 19 февраля 2009 года № 75-О-О, от 24 сентября 2012 года № 1793-О, от 24 июня 2014 года № 1288-О, от 23 июня 2015 года № 1243-О, от 26 января 2017 № 33-О и др.).

Судом апелляционной инстанции обоснованно признана уважительной причина отсутствия Макарова Ф.В. на рабочем месте 12 июля 2022 года, поскольку данный день был предоставлен истцу в качестве отпуска, который был использован им для прохождения медицинского обследования.

Доводы кассационной жалобы о том, что выводы суда апелляционной инстанции об уважительности причины отсутствия истца на рабочем месте 12 июля 2022 года ввиду отсутствия в материалах дела справки о прохождении диспансеризации; неверном толковании переписки истца с лечебным учреждением о возможности прохождения процедуры МРТ лишь 12 июля 2022 года; прохождении медицинского исследования не может подменять процедуру диспансеризации, поскольку истец использовал день для диспансеризации не по целевому назначению, отклоняется судебной коллегией, поскольку переоценка доказательств и установленных судами фактических обстоятельств спора в силу норм статьи 379⁶ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации в полномочия кассационного суда общей юрисдикции не входит.

Вопреки доводам кассационной жалобы, суд апелляционной инстанции пришел к правильному выводу о том, что истец не совершал дисциплинарного проступка.

Признав увольнение истца по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации незаконным, суд апелляционной инстанции правомерно взыскал в пользу истца средний заработок за время вынужденного прогула.

Согласно части 2 статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации, орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор,

принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

На основании пункта 62 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула определяется в порядке, предусмотренном статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации. Поскольку Кодекс (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 Трудового кодекса Российской Федерации), при вынужденном прогуле в связи с неправильной формулировкой причины увольнения (часть восьмая статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации), при задержке исполнения решения суда о восстановлении на работе (статья 396 Трудового кодекса Российской Федерации). При этом необходимо иметь в виду, что особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного статьей 139 Кодекса, определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть седьмая статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации).

Исходя из системного толкования приведенных норм материального права и руководящих разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации следует, что в случае признания увольнения работника незаконным, работодатель обязан возместить незаконно уволенному работнику средний заработок за все время вынужденного прогула, при этом заявление работника о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула не обязательно.

Доводы кассационной жалобы о том, что судом апелляционной инстанции из периода вынужденного прогула необоснованно не исключены период временной нетрудоспособности истца, отклоняются судебной коллегией, поскольку согласно разъяснений пункта 62 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» при определении размера среднего заработка за период вынужденного прогула пособие по временной нетрудоспособности не учитывается и из размера среднего заработка за период вынужденного прогула не исключается.

Вопреки доводам кассационной жалобы, выводы суда апелляционной инстанции основаны на надлежащей оценке доказательств по делу, сделаны в строгом соответствии с правилами статьи 67 Гражданского процессуального

кодекса Российской Федерации и с нормами материального права, регулирующего спорные правоотношения и при правильном распределении между сторонами бремени доказывания и установлении всех обстоятельств, имеющих значение для дела. Представленным сторонами доказательствам судами дана верная правовая оценка. Нарушений требований процессуального законодательства, которые могли бы привести к неправильному разрешению спора, судом апелляционной инстанции не допущено.

В кассационной жалобе не приведено доводов и оснований, которые в соответствии со статьей 379⁷ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации могли бы явиться безусловным основанием для отмены апелляционного определения.

Руководствуясь статьями 379⁵, 390, 390¹ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции

определила:

апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда от 10 января 2023 года оставить без изменения, кассационную жалобу Екатеринбургского муниципального унитарного предприятия водопроводно-канализационного хозяйства «Водоканал» – без удовлетворения.

Председательствующий
Судьи



«КОПИЯ ВЕРНА»
подпись судьи
Секретарь с/з (наименование
должности уполномоченного работника)
Шинтяшина Е.
(инициалы, фамилия)
" 05 06 2023 г.

Седьмой Кассационный суд
Общей юрисдикции
Пронумеровано и скреплено
печатью _____ листом
Судья: Козина Н.М.