

Мотивированное определение составлено 12.01.2023.

УИД 66RS0006-01-2022-003966-06  
дело № 2-4030/2022 (№ 33-674/2023)

## АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

г. Екатеринбург

10.01.2023

Судебная коллегия по гражданским делам Свердловского областного суда в составе: председательствующего судьи Волковой Я.Ю., судей Зоновой А.Е., Мурашовой Ж.А. при ведении протокола судебного заседания помощником судьи Зубаревой М.А.

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Макарова Ф.В. к Екатеринбургскому муниципальному унитарному предприятию водопроводно-канализационного хозяйства об отмене приказа, признании приказа незаконным, восстановлении на работе, взыскании премии, оплаты вынужденного прогула, компенсации морального вреда, возложении обязанности ознакомить с приказом иных работников

по апелляционной жалобе истца и апелляционному представлению заместителя прокурора Орджоникидзевского района г. Екатеринбурга на решение Орджоникидзевского районного суда г. Екатеринбурга от 20.09.2022.

Заслушав доклад судьи Волковой Я.Ю., объяснения истца, поддержавшего доводы жалобы, объяснения прокурора Волковой М.Н., поддержавшей доводы представления, объяснения представителей ответчика Тузовой Н.В. и Витенко Е.А. (по доверенностям), возражавших против доводов жалобы и представления, судебная коллегия

установила:

Макаров Ф.В. обратился с иском к Екатеринбургскому муниципальному унитарному предприятию водопроводно-канализационного хозяйства (далее по тексту 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 (истцом) 11.07.2022 заявления приказом Предприятия от 12.07.2022 на этот день (12.07.2022) ему предоставлен день отпуска для прохождения диспансеризации. С приказом от 12.07.2022 он ознакомлен лишь 21.07.2022. По предварительной записи 12.07.2022 он платно прошел МРТ брюшной полости в ДГКБ № 9, поскольку в ГАУЗ СО «ЦГКВ № 23», к которой прикреплен истец, нет возможности записаться на данную процедуру, в настоящий момент у них отсутствует уролог. Истец 13.07.2022 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 13.07.2022. и эти справки работодателем принимались. 13.07.2022 работодатель истребовал от него объяснение по факту прогула и отсутствия на рабочем месте 12.07.2022. непрохождения диспансеризации в этот день. Он дал объяснение, пояснив, что проходил МРТ, что и считал диспансеризацией. 16.07.2022 он направил на имя генерального директора ответчика заявление с просьбой оказать помощь в разрешении возникшего спорного вопроса относительно дня отпуска 12.07.2022 однако ответа не получил. 25.07.2022 приказ от 12.07.2022 об оплате дня для

прохождения диспансеризации был отменен Предприятием, в связи с тем, что истец не предоставил справку о диспансеризации. Приказом от 29.07.2022 он уволен по основанию подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации (за совершение прогула 12.07.2022). Истец указал в иске, что ответчик не ответил на его заявление, в котором он просил объяснить, что он нарушил, пройдя диспансеризацию 12.07.2022, вследствие чего ответчик до издания приказа об увольнении не ознакомил его с результатами служебного расследования, подтверждающими, что он совершил прогул. Полагал, что ответчиком нарушена процедура увольнения за прогул. Данные обстоятельства держали истца в напряжении более двух недель, вызвавшие массу переживаний. На основании изложенного истец просит обязать ответчика отменить приказ от 29.07.2022 № 1794к об увольнении, восстановить на работе, восстановить действие трудового договора, признать незаконным приказ от 25.07.2022 № 1676к, отменяющий приказ от 12.07.2022 № 1515к о предоставлении дня отпуска 12.07.2022, обязать ответчика оплатить день 12.07.2022 и вынужденный прогул по причине незаконного увольнения с 29.07.2022 по день восстановления на работе, выплатить бригадную премию за июль 2022 г., 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 20.09.2022 в удовлетворении исковых требований Макарова Ф.В. отказано.

На решение суда истцом подана апелляционная жалоба, заместителем районного прокурора - апелляционное представление.

В апелляционной жалобе (с учетом дополнений) истец просит решение суда отменить, принять по делу новое решение. В обоснование жалобы указывает на неправильность выводов суда о совершении им прогула 12.07.2022, указывая, что на этот день ему был предоставлен день отпуска, он проходил диспансеризацию (в частности, исследование - МРТ), отсутствовал на работе по уважительной причине, Полагает, что суд дал неверную оценку представленным доказательствам, сделал не соответствующие обстоятельствам дела выводы, неправильно применил нормы материального права, придя к выводам о том, что 12.07.2022 он не проходил диспансеризацию, совершил прогул, также отмечает, что суд нарушил его (истца) процессуальные права, принцип состязательности в гражданском процессе. Считает, что у суда были основания для удовлетворения его исковых требований.

В возражениях на жалобу истца ответчик и помощник прокурора Орджоникидзевского района г. Екатеринбурга указывают на безосновательность доводов жалобы и просят решение суда оставить без изменения.

В апелляционном представлении заместитель прокурора Орджоникидзевского района г. Екатеринбурга просит решение суда отменить, принять по делу новое решение об удовлетворении иска, ссылаясь на неучет судом того, что примененное к истцу взыскание в виде увольнения несоразмерно совершенному проступку, и полагая увольнение истца незаконным.

В возражениях на представление ответчик указывает на законность решения суда, прося оставить его без изменения,

В порядке подготовки дела к рассмотрению судебной коллегией ответчику 27.12.2022 было предложено представить к заседанию коллегии следующие дополнительные доказательства:

- документ, подтверждающий полномочия директора по персоналу А.А. Лейтнер на издание приказа от 29.07.2022 об увольнении истца Макарова Ф.В.

- расчет бригадной премии за июль 2022 г., которая причиталась бы истцу при отсутствии нарушений трудовой дисциплины 12.07.2022 г..

- базовый размер премии для членов бригады, где работал истец, за июль 2022 г.;

- сведения о размерах начисленной премии и ее проценте от оклада и иных выплат у других работников бригады, где работал истец, в июле 2022 г., в частности, работников, работающих по такой же профессии, как и истец, расчетные листки этих работников за июль 2022 г.,

- заявления истца, копии приказов ответчика о предоставлении истцу в 2021 г. дней для прохождения диспансеризации и справки, предоставленные истцом 2021 г. в подтверждение прохождения им диспансеризации.

Эти документы не представлены ответчиком судебной коллегии со ссылкой на временную нетрудоспособность одного из представителей ответчика, недостаточность времени для сбора этих доказательств, вследствие чего ответчик просил отложить судебное заседание 10.01.2023 или объявить перерыв для представления этих документов.

В удовлетворении этого ходатайства судебной коллегией отказано, учитывая, что из объяснений стороны ответчика следует, что в штате Предприятия не один юрист, а «достаточный штат» юристов, у ответчика было 4 полных рабочих (исключая праздничные и выходные дни) для представления названных документов, данный срок является достаточным для представления доказательств, при том, что все эти документы находятся у самого ответчика. Никаких уважительных причин непредставления документов в заседание 10.01.2023 нет, ответчик злоупотребляет процессуальным правом, не предпринимая меры по представлению документов в процесс и безосновательно прося об его отложении, или объявлении перерыва. Представленная стороной ответчика копия доверенности в подтверждение полномочий на подписание приказа об увольнении истца принята судебной коллегией, т.к. является неотъемлемым доказательством датирована 11.11.2022, т.е. значительно позднее дня увольнения истца.

С учетом изложенного, судебная коллегия рассматривает дело по представленным доказательствам.

Проверив законность и обоснованность решения, исходя из доводов представления, жалобы, возражений, судебная коллегия приходит к следующему.

Разрешая спор, суд ссылаясь на нормы подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81. ст. ст. 192 и 193 Трудового кодекса Российской Федерации, пришел к выводу о доказанности совершения истцом 12.07.2022 прогула, непрохождении истцом в этот день диспансеризации (с учетом норм ст. 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. 46 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», далее - Закон № 323-ФЗ Порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения, утвержденного Приказом Минздрава России от 27.04.2021 № 404н, содержащих определение и порядок проведения диспансеризации), соблюдении ответчиком порядка и срока применения взыскания в виде увольнения за прогул, соразмерности взыскания совершенному проступку

вследствие чего отказал истцу в иске о признании незаконным увольнения, восстановлении на работе, взыскании оплаты вынужденного прогула и компенсации морального вреда. Суд отметил, что с учетом совершения истцом прогула 12.07.2022, нет оснований и для взыскания бригадной премии за июль 2022 г.

Выводы суда первой инстанции о законности увольнения и невыплаты бригадной премии не соответствуют обстоятельствам дела, представленным доказательствам, сделаны с нарушением норм материального и процессуального права.

Из материалов дела следует, что истец с 22.09.2014 работал у ответчика в качестве станочника широкого профиля 5 разряда северной аэрационной станции (т. 1 л.д. 28-29, 113-116, 169). Впоследствии с истцом заключались соглашения о внесении изменений в трудовой договор, которыми изменялись размеры оплаты труда, компенсационных выплат, условия труда (т. 1 л.д. 116-123).

Из согласованных объяснений сторон в заседании судебной коллегии следует, что рабочее время для истца было установлено с 07:45 до 17:00, перерыв на обед - с 12:00 до 12:45.

Приказом Предприятия от 27.12.2021 № 896 (т. 1 л.д. 231) с 01.02.20,22 утверждено и введено в действие Положение о порядке прохождения диспансеризации работниками Предприятия (т. 1 л.д. 232-236), с приказом о введении в действие названного Положения Макаров Ф.В. ознакомлен 14.01.2022, что истец не оспаривал.

11.07.2022 Макаров Ф.В. обратился к ответчику с заявлением об освобождении его от работы на 1 рабочий день 12.07.2022 для прохождения диспансеризации с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с правом, предоставленным ст. 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации (т. 1 л.д. 171).

12.07.2022 Предприятием издан приказ № 1515к о предоставлении Макарову Ф.В. отпуска в количестве 1 дня на 12.07,2022 с оплатой дня прохождения диспансеризации (т. 1 л.д. 172).

12.07.2022 истец на работе не был, в 14:00 истец в ГАУЗ СО «ДГКБ № 9» проходил за свой счет обследование органов брюшной (МРТ), что подтверждается справкой лечебного учреждения от 14.07.2022 (т. 1 л.д. 11), договором от 12.07.2022 (т. 1 л.д. 11-оборот, 12). Указанные документы представлены истцом ответчику, затребовавшему 13.07.2022 от него объяснение по поводу подтверждения факта прохождения диспансеризации. Истец (со ссылкой на памятку подготовки к МРТ брюшной полости - т. 2 л.д. 147) пояснял, что исследование брюшной полости МРТ проводится при условии предварительной подготовки организма, что он и выполнял в первой половине дня 12.07.2022.

15.07,2022 Макаров Ф.В. представил Предприятию объяснение, где указал, что 12.07.2022 он брал день на диспансеризацию с целью сделать МРТ в 9-й больнице. 13.07.2022 принес три справки из ГКБ № 9, в которых указано, где он был (т. 1 л.д. 175).

Приказом ответчика от 25.07.2022 № 1676к приказ от 12.07.2022 № 1515к об оплате дня диспансеризации Макарову Ф.В. аннулирован в связи с непредоставлением работником справки из медицинской организации о прохождении диспансеризации (т. 1 л.д. 181).

28.07,2022 Предприятием утвержден акт служебного расследования (т. 1 л.д. 187-189). В котором установлены указанные выше обстоятельства, а также

констатировано непредставление истцом документов, подтверждающих прохождение МРТ в рамках диспансеризации, либо диспансерного наблюдения, нарушение им п. 4.18 Кодекса этики служебного поведения, утвержденного приказом от 11.12.2018, т.к. в объяснительной записке от 15 июля 2022 года допустил грубости, проявил пренебрежительный тон, оскорбительные выражения, угрозы. Отмечено, что и ранее Макаров Ф.В. также допускал нарушения Кодекса, в частности п. 4.12, 4.14, о чем свидетельствуют публикации в сети интернет, где содержатся сведения, дискредитирующие Предприятие и порочащие его репутацию. В отношении Макарова Ф.В. имеются сообщения о некорректном поведении и отношении к труду со стороны коллег: 04.02.2022 - объяснительная газосварщика по конфликтной ситуации произошедшей 03.02.2022 с Макаровым Ф.В., 22.03.2022 - докладная записка делопроизводителя Предприятия о некорректном поведении и действиях работника САС дискредитирующего характера, 23.06.2022 ~ жалоба инженера-электромеханика Предприятия, в которой указано, что в этот день Макаров Ф.В. в рабочее время вместо того, чтобы исполнять свои трудовые обязанности, занимался видеонаблюдением работы этого работника, 26.07.2022 - докладная записка непосредственного руководителя истца о служебном поведении Макарова Ф.В., характеристика Макарова Ф.В. от 26.07.2022.

По результатам проведенного служебного расследования комиссия пришла к выводу, что Макаров Ф.В. допустил однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде 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). Также комиссия пришла к выводу, что работником допущено злоупотребление правом в части использования дня (12.07.2022) в личных целях, не по его прямому назначению (для прохождения диспансеризации), введению в заблуждение работодателя, недобросовестному поведению. Учитывая изложенное и фактические обстоятельства, а также тяжесть совершенного проступка, пренебрежительное отношение к труду и предшествующее поведение истца, комиссия пришла к выводу, что применение меры дисциплинарного взыскания в виде увольнения за прогул на основании пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации к Макарову Ф.В. будет законно и обоснованно.

Приказом директора по персоналу Предприятия Лейтнер А.А. от 29.07.2022 № 1794к истец уволен 29.07.2022 по основанию, предусмотренному пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации (т. 1 л.д. 170), с данным приказом истец ознакомлен 29.07.2022.

До момента увольнения истца у него не было действующих дисциплинарных взысканий,

За июль 2022 г. истцу бригадная премия начислена не была со ссылкой на совершение им прогула 12.07.2022.

В силу подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях 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 в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

Доказывать законность увольнения (совершения истцом проступка и соблюдения процедуры и срока применения взыскания) должен работодатель (п.п. 23, 38 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

В п. 39 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено, что если трудовой договор с работником расторгнут по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул, необходимо учитывать, что увольнение по этому основанию, в частности, может быть произведено:

а) за невыход на работу без уважительных причин, т.е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены);

б) за нахождение работника без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места;

в) за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения (часть первая статьи 80 ТК РФ);

г) за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового договора (статья 79, часть первая статьи 80, статья 280, часть первая статьи 292, часть первая статьи 296 ТК РФ);

д) за самовольное использование дней отгулов, а также за самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный). При этом необходимо учитывать, что не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии с частью четвертой статьи 186 Кодекса дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов).

Вопреки выводам суда первой инстанции, 12.07.2022 истец отсутствовал на работе по уважительной причине в связи с проведением диагностической процедуры МРТ в лечебном учреждении, на которую истец заранее был записан, и к которой была необходима подготовка (т. 2 л.д. 147), и с учетом предоставленного ему ответчиком 12.07.2022 дня отпуска. Отсутствие направления на такую процедуру, данных о прохождении МРТ именно в рамках диспансеризации, само по себе не может быть признано неуважительной причиной отсутствия истца на работе, учитывая как возраст истца (63 года на 12.07.2022), так и выполненные в мае-июне 2021 г. УЗИ почек и органов малого таза, где обнаружены определенные нарушения функционирования органов истца (т. 1 л.д. 52-оборот, л.д. 53), а также возможность записи истца на процедуру МРТ лишь на 12.07.2022, что следует из переписки истца с лечебным учреждением (т. 1 л.д. 54 с оборотом).

Какого-либо злоупотребления правом со стороны истца при посещении 12.07.2022 МРТ в день, предоставленный ему работодателем с целью прохождения диспансеризации, нет. Во-первых, истец, имея профессию станочника широкого профиля и не обладая специальными юридическими познаниями, по объективным

причинам не мог сделать основанный на толковании приведенных в решении суда норм права вывод, что само по себе прохождение МРТ вне комплексного обследования, обязательно включающего в себя профилактический медицинский осмотр и дополнительные методы обследований, проводимых в целях оценки состояния здоровья (включая определение группы здоровья и группы диспансерного наблюдения) - ч. 4 ст. 46 Закона № 323-ФЗ, не будет являться диспансеризацией, а потому действительно полагал, что проходит диспансеризацию, заботясь о своем здоровье (что, в принципе, является и целью диспансеризации). Во-вторых, из неопровергнутых доказательствами ответчика объяснений истца следует, что в 2021 г. он неоднократно брал дни для диспансеризации, при этом в эти дни он также проходил подобные обследования, о чем предоставлял работодателю справки, которые последним принимались без замечаний, данные дни оплачивались. Из расчетных листков истца за 2021 г. следует, что два раза в год истцу предоставлялись оплачиваемые дни для диспансеризации. Судебная коллегия предложила ответчику представить заявления истца, копии приказов ответчика о предоставлении истцу в 2021 г. дней для прохождения диспансеризации и справки, предоставленные истцом в 2021 г. в подтверждение прохождения им диспансеризации, однако таких документов ответчик не представил. В ситуации, если в 2021 г. истец использовал дни для диспансеризации таким же образом, как и в 2022 г., работодатель не мог не учитывать данное обстоятельство при решении вопроса о привлечении истца к дисциплинарной ответственности за отсутствие на работе 12.07.2022.

Ссылка стороны ответчика на то, что в 2021 г. истец не представлял справок, подтверждающих прохождение им диспансеризации, поскольку такое требование впервые появилось с 01.02.2022 в связи с вступлением в силу локального акта - Положения о порядке прохождения диспансеризации работниками Предприятия (т. 1 л.д. 232-236), далее - Положение, не подтверждает виновности истца, поскольку и в отсутствие требования о предоставлении справки о диспансеризации в 2021 г., появлении такого требования в соответствии с п. 3.3 Положения лишь с 01.02.2022, ответчик не доказал, что в 2022 г. он доступно для истца разъяснил ему существо диспансеризации (именно комплекс мероприятий, обязательно включающий не только дополнительные методы обследования, но и профилактический медосмотр, при этом исключительно в строго определенном порядке, на который указал в решении суд первой инстанции), а также и названный порядок проведения диспансеризации, регламентированный подзаконными нормативными актами (в частности, приказом Минздрава России от 27.04.2021 № 404н «Об утверждении Порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения»).

В п. 1.4 Положения, с которым ознакомлен истец, диспансеризация определена как комплекс мероприятий, включающий в себя профилактический медосмотр и дополнительные методы обследований, проводимых в целях оценки состояния здоровья (включая определение группы здоровья и группы диспансерного наблюдения) и осуществляемых в отношении определенных групп населения. Данное определение диспансеризации не в полном объеме соответствует тому, что приведено в ч. 4 ст. 46 Закона № 323-ФЗ, которое, помимо этой формулировки, включает в себя и указание на то, что эти мероприятия осуществляются в соответствии с законодательством Российской Федерации. Именно с таким порядком прохождения диспансеризации истец работодателем ознакомлен не был, добросовестно заблуждаясь и ошибочно полагая, что любое диагностическое

исследования состояния здоровья будет являться диспансеризацией (что четко следует из объяснительной истца и его заявления руководителю Предприятия).

Представленная истцом работодателю справка о прохождении им процедуры МРТ 12.07.2022, выдана в порядке, предусмотренном приказом Минздрава России от 14.09.2020 № 972н, подтверждает факт нахождения истца 12.07.2022 в лечебном учреждении с целью диагностического обследования, при этом, безусловно, не свидетельствует о прохождении им диспансеризации (как комплекса процедур обследования).

Судебная коллегия соглашается с выводом суда первой инстанции о том, что истец 12.07.2022 не проходил диспансеризацию (в том значении и порядке, которые указаны в ч. 4 ст. 46 Закона № 323-ФЗ и в приказе Минздрава России от 27.04.2021 № 404н «Об утверждении Порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения»), но при этом доказал факт прохождения им 12.07.2022 необходимого для него дополнительного метода обследования (МРТ) с целью оценки состояния здоровья.

С учетом того, что истец отсутствовал на работе 12.07.2022 по уважительной причине, в день предоставленного ему работодателем по приказу отпуска, который использовал для подготовки и прохождения МРТ (т.е. с целью оценки состояния своего здоровья в ситуации, когда у истца есть определенные проблемы со здоровьем, возраст истца превышает 60 лет), прогула (т.е. отсутствия на работе без уважительной причины в течение всего дня или более 4 часов подряд) не совершил, увольнение истца за прогул является незаконным. Соблюдение процедуры и сроков привлечения истца к дисциплинарной ответственности при недоказанности факта совершения истцом проступка (прогула) не подтверждает законности увольнения истца.

Дополнительно судебная коллегия указывает и на недоказанность ответчиком факта подписания приказа от 29.07.2022 об увольнении истца уполномоченным на издание таких приказов лицом (ч. 1 ст. 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации), т.к. по п. 5.3 Устава Предприятия генеральный директор Предприятия действует от имени Предприятия без доверенности, прекращает трудовые договоры с работниками Предприятия, издает приказы, выдает доверенности (т. 1 л.д. 103). Приказ об увольнении истца подписан не генеральным директором, а директором по персоналу Предприятия Лейтнер А.А., полномочия этого лица не подтверждены (не представлена, например, доверенность на имя Лейтнер А.А., действовавшая на 29.07.2022), несмотря на то, что и на стадии апелляционного рассмотрения дела возможность предоставить такой документ была ответчику предоставлена, ответчику была разъяснена необходимость такого доказательства, ответчик правом представить доказательство не воспользовался.

Оценивая доводы апелляционного представления, судебная коллегия отмечает, что и в части соразмерности взыскания вмененному истцу в вину проступку выводы суда первой инстанции не соответствуют обстоятельствам дела, т.к. у истца до 29.07.2022 не было дисциплинарных взысканий, с 14:00 12.07.2022 он находился на МРТ в лечебном учреждении, разрешал вопрос относительно своего здоровья, предварительно приняв меры к оформлению дня для диспансеризации, добросовестно заблуждаясь относительно понятия диспансеризации (на что указано выше), никаких негативных последствий из-за отсутствия истца на рабочем месте для Предприятия, оформившего отпуск, не наступило. То обстоятельство, что работодателю поступили служебные записи от других работников относительно действий истца, достаточным основанием для вывода о ненадлежащем отношении



истца к труду быть не могло, учитывая отсутствие дисциплинарных взысканий у истца при длительном стаже работы на Предприятии. Таким образом, даже в той ситуации, если бы ответчик доказал факт совершения истцом 12.07.2022 прогула (чего в данном случае нет), у ответчика отсутствовали бы основания к увольнению истца по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации из-за неучета им обстоятельств отсутствия истца на рабочем месте 12.07.2022, несоразмерности взыскания проступку (ч. 5 ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации, п. 53 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

Учитывая изложенное, принимая во внимание недоказанность ответчиком законности увольнения истца за прогул, несоответствие обстоятельствам дела выводов суда о совершении истцом прогула, соразмерности взыскания проступку. решение суда первой инстанции по п.п. 2, 3 ч. 1 ст. 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации подлежит отмене с вынесением по делу нового решения.

Поскольку ответчик не доказал факт совершения истцом прогула 12.07.2022, приказ от 29.07.2022 об увольнении истца является незаконным. Однако требование о возложении на ответчика обязанности по отмене этого приказа не подлежит удовлетворению, поскольку к полномочиям суда относится оценка законности приказа об увольнении, тогда как отмена приказа - компетенция работодателя, при том, что права истца, нарушенные незаконным увольнением, восстанавливаются путем констатации судом факта незаконности приказа об увольнении, принятием решения о восстановлении истца на прежней работе (ст. 394 Трудового кодекса Российской Федерации), соответственно, с учетом нормы ст. 3 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, необходимости в дополнительном возложении на ответчика обязанности по отмене приказа об увольнении нет, равно как и нет предусмотренных действующим законодательством (нормы Трудового кодекса Российской Федерации) оснований для обязания ответчика ознакомить с таким приказом иных работников Предприятия.

В силу ч. 1 ст. 394 Трудового кодекса Российской Федерации в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

Истец, будучи незаконно уволенным 29.07.2022, подлежит восстановлению на работе в прежней должности с 30.07.2022 (ч. 1 ст. 394 Трудового кодекса Российской Федерации).

С учетом положений ч. 2 ст. 394 Трудового кодекса Российской Федерации с ответчика в пользу истца подлежит взысканию средний заработок за время вынужденного прогула, определяемый с даты восстановления на работе и по дату вынесения решения суда.

При расчете среднего заработка за период вынужденного прогула судебная коллегия исходит из следующего.

Согласно ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных настоящим Кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления (часть 1).

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат (часть 2).

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. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно) (часть 3).

Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного настоящей статьей, определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть 7).

Во исполнение ч. 7 ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 утверждено Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы (далее - Положение № 922).

Согласно п. 9 Положения № 922 средний заработок работника определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество дней (календарных, рабочих) в периоде, подлежащем оплате.

Средний дневной заработок, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска, исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные дни в расчетном периоде, включая премии и вознаграждения, учитываемые в соответствии с пунктом 15 настоящего Положения, на количество фактически отработанных в этот период дней.

Проверив расчет среднедневного заработка истца, выполненный ответчиком (т. 2 л.д. 103), судебная коллегия приходит к выводу, что он сделан в строгом соответствии с Положением № 922, учитывает как начисленные суммы, подлежащие учету при расчете среднего заработка, индексацию сумм заработной платы, премии, так и отработанное истцом время за период с июля 2021 г. по июнь 2022 г. По данному расчету среднедневной заработок истца составил 2 088 руб. 34 коп.

В соответствии с производственным календарем для пятидневной рабочей недели количество дней вынужденного прогула в период с даты, следующей со дня увольнения, 30.07.2022, по дату вынесения настоящего апелляционного определения (10.01.2023) составляет 109 рабочих дней, Оснований для взыскания оплаты вынужденного прогула за 29.07.2022 нет, т.к. день увольнения является последним днем работы (ч. 3 ст. 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации), он оплачен истцу при увольнении.

Расчет оплаты вынужденного прогула за этот период: 2 088,34 руб. x 109 дн. = 227 629 руб. 06 коп. (эта сумма включает НДФЛ).

Судебная коллегия не усматривает оснований для взыскания с ответчика в пользу истца оплаты дня 12.07.2022, т.к. в этот день истец не работал, трудовых обязанностей не исполнял, основания для оплаты по ст. 129 Трудового кодекса Российской Федерации отсутствуют, равно как нет таких оснований и для взыскания среднего заработка по ст. 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

В силу ч. 1 ст. 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

В порядке, предусмотренном ч. 4 ст. 46 Закона № 323-ФЗ и приказом Минздрава России от 27.04.2021 № 404н «Об утверждении Порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения», истец не проходил диспансеризацию 12.07.2022, а сохранение среднего заработка возможно лишь при условии прохождения диспансеризации как комплексного обследования в названном порядке.

По приведенному мотиву правомерен и приказ ответчика от 25.07.2022 № 1676к об аннулировании приказа от 12.07.2022 № 1515к об оплате истцу дня прохождения диспансеризации 12.07.2022.

Нет оснований и для взыскания среднего заработка за 12.07.2022 и по ч. 1 ст. 155 Трудового кодекса Российской Федерации. В силу этой нормы при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени. Вины работодателя в неисполнении истцом трудовых обязанностей 12.07.2022 нет, истец отсутствовал на работе по причине необходимости прохождения им МРТ, которое, вопреки ошибочным доводам жалобы, не может быть расценено в качестве диспансеризации, т.к. таковой является лишь комплекс мероприятий, проводимых в порядке, определенном приказом Минздрава России от 27.04.2021 № 404н «Об утверждении Порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения».

Относительно требования о взыскании бригадной премии за июль 2022 г. судебная коллегия находит выводы суда о безосновательности такого иска не соответствующими обстоятельствам дела, т.к. данный вывод мотивирован указанием на совершенный истцом 12.07.2022 прогул (п. 2.5 Положения о премировании работников Предприятия), при том, что прогул истцом не совершен, истец отсутствовал на работе по уважительной причине.

Положением о премировании работников Предприятия, утвержденного приказом от 24.02.2014 № 87 (т. 2 л.д. 10-57), предусмотрено, что премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников за выполнение уставных задач, стоящих перед Предприятием, своевременное и качественное выполнение ими своих трудовых обязанностей, премия не является обязательной составной частью заработной платы (п. 1.3), премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки качества труда каждого работника (п. 1.4), предусмотрено текущее премирование, единовременное премирование и ирные поощрительные выплаты (п. 1.5). Текущее премирование работников за отчетный месяц, в т.ч. бригадное премирование. В силу п. 2.2.6 названного Положения о премировании при бригадной форме организации труда рабочих, размер базовой премии за выполнение показателей премирования устанавливается бригаде рабочих. Сумма бригадной премии распределяется между членами бригады согласно коэффициенту трудового участия (КТУ).

Согласно п. 2.2 Положения о премировании текущее премирование на основании индивидуальной оценки качества труда каждого работника предполагает

установление размера базовой премии (в % от оклада за фактически отработанное время или от сдельной заработной платы) за выполнение работниками утвержденных показателей премирования. Размер премии не составляет твердую сумму, одинаковую в каждом месяце.

Учет выполнения показателей премирования работниками структурных подразделений и установление размера базовой премии за отчетный месяц осуществляет руководитель структурного подразделения в Журнале учета выполнения показателей премирования по установленной форме (приложение 2) - п. 2.2.2 Положения о премировании.

Пунктом 2.2.8 предусмотрена возможность корректировки премии службой мотивации и социального развития персонала ежемесячно на основании данных об ожидаемом фактическом фонде оплаты труда, в состав планового фонда оплаты труда включаются как окладная часть, так и некоторые компенсационные выплаты, Коэффициенты корректировки премии утверждает генеральный директор Предприятия (п. 2,2,10).

Показатели премирования для станочника широкого профиля (т. 2 л.д. 46) - работа оборудования без аварий и инцидентов, своевременное и качественное проведение ППР, выполнение сменного задания без замечаний и нарушений, исполнительская дисциплина, соблюдение требований охраны труда и промышленной безопасности. Размер базовой премии до 25%, с указанием на то, что премия выплачивается в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда за отчетный период, размер премии по установленным показателям подлежит корректировке в соответствии с Коэффициентом корректировки премии.

Ответчик не оспаривал, что истцу в июле 2022 г. бригадная премия не начислялась (что подтверждается и расчетным листком - т. 1 л.д. 230), ссылаясь на то, что истец 12.07.2022 совершил прогул, поэтому и был лишен данной премии (п. 2.5 Положения о премировании).

Начисленная истцу в июле 2022 г. премия за качество труда, исходя из позиций сторон, Положения о премировании, предусматривающего возможность назначения различных видов премий, расчетного листка, не является бригадной премией, которая начисляется не только за качественное исполнение трудовых обязанностей, но и за другие показатели (например, исполнительскую дисциплину, соблюдение требований охраны труда и промышленной безопасности, своевременное исполнение обязанностей).

Ответчик не представил суду доказательств невыполнения истцом в июле 2022 г. тех показателей, которые учитываются для начисления бригадной премии, при том, что сам по себе факт начисления работодателем истцу премии за качество труда, равно как и протокол бригадного совещания от июля 2022 г. № 7 (т. 2 л.д. 83) об установлении истцу, как и всем другим членам бригады, КТУ в размере 1 за июль 2022 г., подтверждают выполнение истцом показателей для начисления бригадной премии.

Из приведенных выше норм локального акта Предприятия о премировании следует, что твердого размера бригадной премии нет, премия ежемесячно определяется расчетным путем с учетом базового размера премии и фонда оплаты труда. Судебная коллегия предлагала ответчику представить расчет бригадной премии за июль 2022 г., которая причиталась бы истцу при отсутствии нарушений трудовой дисциплины 12.07.2022, сведения о базовом размере премии для членов бригады, где работал истец, за июль 2022 г., сведения о размерах начисленной премии и ее проценте от оклада и иных выплат у других работников бригады, где

работал истец, в июле 2022 г. (в частности, работников, работающих по такой же профессии, как и истец), расчетные листки этих работников за июль 2022 г. Ответчик этих документов не представил, вследствие чего судебная коллегия исходит из тех доказательств, которые есть в деле, учитывает размер бригадной премии истца, начисляемой ему во все месяцы, предшествующие июлю 2022 г. (что свидетельствует о том, что такая премия являлась составной частью заработной платы - ст.ст. 129, 135 Трудового кодекса Российской Федерации).

При этом бригадная премия в период с января по июнь 2022 г. (т1 л.д. 228- 230) от окладной части заработной платы истца составляла различный процент, от 25% до 31%, при этом в большинстве месяцев значение премии превышало 25%. В связи с этим, учитывая недоказанность ответчиком базового размера премии, данных истцом объяснений о размере его бригадной премии в диапазоне от 6 000 руб. до 12000 руб., судебная коллегия полагает возможным определить истцу размер премии 30% от окладной части, начисленной за июль 2022 г. Расчет следующий (с начислением уральского коэффициента на сумму премии):  $25\ 842,8 \text{ руб.} \times 0,3 \times 1,15 = 8\ 760 \text{ руб.} 71 \text{ коп.}$  Эту сумму надлежит взыскать с ответчика в пользу истца в качестве бригадной премии с удержанием при выплате 13% НДФЛ,

В силу ч. 9 ст. 394 Трудового кодекса Российской Федерации в случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

В соответствии со ст. 237 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

С учетом фактических обстоятельств дела, нарушения права истца на труд по вине ответчика, лишения истца возможности получения заработка из-за незаконного увольнения по такому основанию как подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, принимая во внимание длительность нарушения прав истца (порядка полугода), причинение истцу действиями ответчика нравственных страданий (переживаний) из-за незаконного лишения возможности трудиться, индивидуальные особенности истца и степень испытываемых страданий (в т.ч. возраст 63 года, работа у ответчика без дисциплинарных взысканий в течение 8 лет, увольнение при отсутствии на работе по уважительным причинам), судебная коллегия определяет компенсацию морального вреда в сумме 45 000 руб., полагая данную сумму соответствующей требованиям разумности и справедливости. В удовлетворении остальной части иска о взыскании компенсации морального вреда судебная коллегия отказывает истцу.

Предусмотренных законом оснований для назначения истцу бесплатного адвоката для подготовки апелляционной жалобы для обжалования решения суда в высшую судебную инстанцию и в Верховный Суд Российской Федерации нет. т.к. в силу ст. 50 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации суд назначает адвоката в качестве представителя в случае отсутствия представителя у ответчика, место жительства которого неизвестно, а также в других

предусмотренных федеральным законом случаях, при том, что Макаров Ф.В. является истцом по делу, предусмотренных законом оснований для назначения ему адвоката нет, истец их не назвал.

С учетом положений ч. 1 ст. 103 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, ст. 333.19 Налогового кодекса Российской Федерации с ответчика в доход местного бюджета надлежит взыскать госпошлину в сумме 6 142 руб. (по требованиям имущественного характера - 5 392 руб. при удовлетворении имущественного иска на 95% и госпошлине от цены иска 5 676 руб.. по требованиям неимущественного характера об оспаривании увольнения, взыскании компенсации морального вреда -- 600 руб., по 300 руб. за каждое требование, за апелляционное рассмотрение дела - 150 руб.).

Руководствуясь п. 2 ст. 328, ст. 329 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

определила:

решение Орджоникидзевского районного суда г. Екатеринбурга от 20.09.2022 отменить.

Приять по делу повое решение о частичном удовлетворении иска Макарова Ф.В.

Восстановить Макарова Флхххххх Вхххххххххх (ИНН 667307хххххх) на работе в качестве станочника широкого профиля 5 разряда Северной аэрационной станции Екатеринбургского муниципального унитарного предприятия водопроводно-канализационного хозяйства (ИНН 6608001915) с 30.07.2022.

Взыскать с Екатеринбургского муниципального унитарного предприятия водопроводно-канализационного хозяйства (ИНН 6608001915) в пользу Макарова Фхххххх Вхххххххххх (ИНН 667307484501) оплату вынужденного прогула в сумме 227 629 руб. 06 коп. с удержанием при выплате НДФЛ, бригадную премию в сумме 8760 руб. 71 коп. с удержанием при выплате НДФЛ. компенсацию моральнойю вреда 45 000 руб., отказав в остальной части иска Макарова Ф.В.

Взыскать с Екатеринбургского муниципального унитарного предприятия водопроводно-канализационного хозяйства (ИНН 6608001915) в доход местного бюджета госпошлину в сумме 6 142 руб.

Председательствующий

Я.Ю. Волкова

Судья

А.Е. Зонова

Судья

Ж.А. Мурашова

«КОПИИ ВЕРМ  
подпись судьи  
Наименовани  
уполномоченн  
федерал !, ног-



№ 1-1030/2022  
7 листов

Подлинник документа находится в материалах гражданского дела № 1-1030/2022 г. Екатеринбург, Орджоникидзевский районный суд