

КРАСНОЯРСКИЙ КРАЕВОЙ СУД
АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ
от 14 марта 2018 г. по делу N 33-3404/2018

Судья Патов С.М.

А-036г

Судебная коллегия по гражданским делам Красноярского краевого суда в составе:

председательствующего Баимовой И.А.

судей Беляковой Н.В., Маркатюк Г.В.

с участием прокурора Жилкина П.А.

при секретаре К.

рассмотрев в открытом судебном заседании по докладу судьи Беляковой Н.В.

гражданское дело по иску С. к Товариществу собственников жилья "Люкс" + 7" о признании незаконным и отмене приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда

по апелляционной жалобе С.

на решение Минусинского городского суда Красноярского края от 14 декабря 2017 года, которым постановлено:

"В удовлетворении исковых требований С. к Товариществу собственников жилья "Люкс" + 7" о признании незаконным и отмене приказа об увольнении, о восстановлении на работе, о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, о компенсации морального вреда - отказать."

Заслушав докладчика, судебная коллегия

установила:

С. обратился в суд с требованиями к ТСЖ "Люкс"+7" о признании незаконным и подлежащим отмене приказа N 57 от 17.10.2017 г., восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда в размере 5000 рублей.

Требования мотивировал тем, что с 10.08.2009 г. работал у ответчика уборщиком придомовых территорий.

Приказом N 57 от 17.10.2017 г. С. уволен с 17.10.2017 г. по п. п. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ - за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей - прогул, совершенный 04.10.2017 г. и 09.10.2017 г.

С данным приказом истец не согласен, указывает, что не совершал прогулов, так как находился на рабочем месте.

Считает, что неправомерными действиями работодателя, незаконно его уволившего, ему причинен моральный вред.

Судом первой инстанции постановлено приведенное выше решение.

В апелляционной жалобе С. просит отменить решение суда, ссылаясь на неправильное определение судом имеющих значение для дела обстоятельств, несоответствие выводов суда

обстоятельствам дела, нарушение норм материального и процессуального права.

Проверив материалы дела, заслушав С., поддержавшего доводы апелляционной жалобы, заслушав представителя ТСЖ "Люкс"+7" - Малей И.Ф., выразившую согласие с решением суда, заслушав заключение по делу прокурора Жилкина П.А., полагавшего, что имеются основания для отмены решения суда, обсудив доводы апелляционной жалобы, судебная коллегия полагает, что имеются основания для отмены решения суда.

Согласно [ч. 1 ст. 330](#) ГПК РФ основаниями для отмены или изменения решения суда в апелляционном порядке являются: неправильное определение обстоятельств, имеющих значение для дела; недоказанность установленных судом первой инстанции обстоятельств, имеющих значение для дела; несоответствие выводов суда первой инстанции, изложенных в решении суда, обстоятельствам дела; нарушение или неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

Такие нарушения были допущены судом первой инстанции при рассмотрении настоящего дела.

Судом установлено и подтверждается материалами дела, что С. работал в ТСЖ "Люкс"+7" уборщиком придомовых территорий в соответствии с трудовым договором. Режим работы С. определен графиком работы сотрудников ТСЖ на 2017 год, где установлено, что рабочее время С. с 08.00 час. до 17.00 час., обеденный перерыв с 12.00 час. до 13.00 час.

Из актов об отсутствии на рабочем месте С. следует, что он отсутствовал 04 октября 2017 года с 10.15 час. до 11.00 час. и с 13.00 час. до 17.00 час., а 09 октября 2017 года с 13.00 час. до 17.00 час.

У С. работодателем было истребовано письменное объяснение по факту отсутствия на рабочем месте в вышеуказанные даты, где он отрицал факт отсутствия на работе.

Приказом ТСЖ "Люкс"+7" от 17.10.2017 г. N 57 истец С. был уволен с 17.10.2017 г. по [пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81](#) Трудового кодекса РФ за прогулы.

С приказом об увольнении истец ознакомлен.

Согласно [п. 23](#) Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" при рассмотрении дел о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

В силу [статьи 46 \(часть 1\)](#) Конституции РФ, гарантирующей каждому судебную защиту его прав и свобод, и корреспондирующих ей положений международно-правовых актов, в частности [статьи 8](#) Всеобщей декларации прав человека, [статьи 6 \(пункт 1\)](#) Конвенции о защите прав человека и основных свобод, а также [статьи 14 \(пункт 1\)](#) Международного пакта о гражданских и политических правах, государство обязано обеспечить осуществление права на судебную защиту, которая должна быть справедливой, компетентной, полной и эффективной.

Учитывая это, а также принимая во внимание, что суд, являющийся органом по разрешению индивидуальных трудовых споров, в силу [части 1 статьи 195](#) ГПК РФ должен вынести законное и обоснованное решение, обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, является соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из [статей 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55](#) Конституции РФ и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а, следовательно, и дисциплинарной, ответственности, таких, как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм.

В этих целях работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при применении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен ([часть пятая статьи](#)

192 Трудового кодекса РФ), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Оценивая законность приказа об увольнении истца С. с работы по пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, суд пришел к выводу о том, что увольнение было произведено в соответствии с действующим трудовым законодательством, так как отсутствие истца на работе не было вызвано уважительными причинами, порядок привлечения истца к дисциплинарной ответственности за отсутствие на рабочем месте 04 октября 2017 года с 10.15 час. до 11.00 час. и с 13.00 час. до 17.00 час., и 09 октября 2017 года с 13.00 час. до 17.00 час. ответчиком соблюден: приказ о применении к истцу дисциплинарного взыскания в виде увольнения издан ответчиком в пределах установленного трудовым законодательством месячного срока со дня обнаружения дисциплинарного проступка, у истца были затребованы и получены письменные объяснения.

При этом суд расценил отсутствие истца на рабочем месте 04 октября 2017 года с 10.15 час. до 11.00 час. и с 13.00 час. до 17.00 час., и 09 октября 2017 года с 13.00 час. до 17.00 час. как прогул.

Судебная коллегия находит вышеуказанные выводы суда первой инстанции ошибочными, основанными на неверном толковании норм материального права, противоречащим установленным обстоятельствам дела.

Исходя из 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 соответствии с пп. "д" п. 39 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" если трудовой договор с работником расторгнут по пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ за прогул, необходимо учитывать, что увольнение по этому основанию, в частности, может быть произведено: за невыход на работу без уважительных причин, то есть отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены); за нахождение работника без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места.

Таким образом, пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ может быть применен в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня.

Вместе с тем, как видно из представленных суду актов, а также приказа об увольнении, истец отсутствовал на работе как 04 октября 2017 года, так и 09 октября 2017 года - с 13.00 час. до 17.00 час., что прогулом не является, поскольку составляет ровно четыре часа, а не более четырех часов подряд. При этом, отсутствие на работе истца 04 октября 2017 года с 10.15 час. до 11.00 час. не может учитываться в совокупности с отсутствием в этот день с 13.00 час. до 17.00 час., так как закон предусматривает отсутствие на рабочем месте более четырех часов подряд.

С учетом изложенного, судебная коллегия считает, что отсутствовали основания для увольнения истца по пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Таким образом, ответчик прекратил трудовые отношения с истцом по пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, не имея на то законных оснований.

С учетом изложенного, судебная коллегия находит решение суда подлежащим отмене с принятием нового решения об удовлетворении требований истца.

Согласно ст. 394 Трудового кодекса РФ в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконным работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

На основании изложенного, судебная коллегия приходит к выводу об удовлетворении требований С. к ТСЖ "Люкс"+7" о признании незаконным приказа об увольнении N 57 от 17 октября 2017 года и

восстановлении на работе в ТСЖ "Люкс"+7" в должности уборщика придомовых территорий с 18 октября 2017 года.

Также положениями [ст. 394](#) ТК РФ предусмотрено, что орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время нижеоплачиваемой работы.

Средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула определяется в порядке, предусмотренном [ст. 139](#) Трудового кодекса РФ.

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

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.

Согласно представленной ответчиком справке средний дневной заработок С. составляет 637 руб. 30 коп.

Период вынужденного прогула с 18 октября 2017 года по 14 марта 2018 года - 96 рабочих дней.

Заработок за период вынужденного прогула составляет 61180 руб. 80 коп. (637,30 X 96), что и подлежит взысканию с ответчика.

В соответствии со [ст. 394](#) Трудового кодекса РФ в случае увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, 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.

Истец заявил требования о взыскании с ответчика компенсации морального вреда в размере 5000 руб. Судебная коллегия считает, что в данной части требования С. подлежат удовлетворению, поскольку нашел свое подтверждение факт незаконного увольнения истца, но частично, в размере 3000 руб. с учетом требований разумности и справедливости.

Учитывая, что истец освобожден от уплаты государственной пошлины, с ответчика ТСЖ "Люкс"+7" в доход местного бюджета муниципального образования г. Минусинск подлежит взысканию государственная пошлина в размере 2335 руб. 42 коп.

На основании изложенного, руководствуясь [ст. 330](#) ГПК РФ, судебная коллегия

определила:

Решение Минусинского городского суда от 14 декабря 2017 года отменить.

Принять по делу новое решение: "Признать незаконным приказ об увольнении С. N 57 от 17 октября 2017 года.

Восстановить С. в ТСЖ "Люкс"+7" в должности уборщика придомовых территорий с 18 октября 2017 года.

Взыскать с ТСЖ "Люкс"+7" в пользу С. средний заработок за период вынужденного прогула в размере 61180 руб. 80 коп., компенсацию морального вреда в размере 3000 руб..

Взыскать с ТСЖ "Люкс"+7" в доход местного бюджета муниципального образования г. Минусинск государственную пошлину в размере 2335 руб. 42 коп."

Председательствующий

И.А.БАИМОВА

Судьи
Н.В.БЕЛЯКОВА
Г.В.МАРКАТЮК
