

Определение Саратовского областного суда от 26.07.2012 по делу № 33-4222/2012

САРАТОВСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СУД

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 26 июля 2012 года по делу № 33-4222/2012

Судья: Лавров Д.А.

Судебная коллегия по гражданским делам Саратовского областного суда в составе: председательствующего Коршунова Р.В.,

судей Бартенева Ю.И. и Поляниной О.А.,

при секретаре Н.,

с участием прокурора Савиной С.В.,

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Р. к Федеральному казенному образовательному учреждению начального профессионального образования ФСИИ России "Профессиональное училище N 185" (далее по тексту - ФКОУ НПО ФСИИ "ПУ N 185") о признании незаконным приказов, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, единовременной выплаты, компенсации морального вреда,

по апелляционной жалобе ФКОУ НПО ФСИИ России "Профессиональное училище N 185" на решение Энгельсского районного суда Саратовской области от 15.03.2012 года, которым с учетом дополнительного решения суда от 22.03.2012 года и определения того же суда от 15.06.2012 года постановлено:

"Признать незаконным приказ N 61-лс от 10.11.2011 года директора Федерального казенного образовательного учреждения начального профессионального образования ФСИИ России "Профессиональное училище N 185".

Признать незаконным приказ N 62-лс от 10.11.2011 г. директора Федерального казенного образовательного учреждения начального профессионального образования ФСИИ России "Профессиональное училище N 185" об увольнении Р.

Восстановить Р. на прежней работе в должности Федерального казенного образовательного учреждения начального профессионального образования ФСИИ России "Профессиональное училище N 185".

Взыскать с Федерального казенного образовательного учреждения начального профессионального образования ФСИИ России "Профессиональное училище N 185" в пользу Р. заработную плату за время вынужденного прогула из расчета 18616 рублей 96 копеек в месяц, а всего 57712 рубля 56 копеек.

Взыскать с Федерального казенного образовательного учреждения начального профессионального образования ФСИИ России "Профессиональное училище N 185" в пользу Р. единовременную выплату, предусмотренную п. 4.13.2 коллективного договора

между руководством и советом трудового коллектива на 2009-2011 год, принятом на общем собрании 06 марта 2009 года, в размере до двух должностных окладов по должности Федерального казенного образовательного учреждения начального профессионального образования ФСИН России "Профессиональное училище N 185".

Взыскать с Федерального казенного образовательного учреждения начального профессионального образования ФСИН России "Профессиональное училище N 185" в пользу Р. компенсацию морального вреда в размере 5000 рублей.

В удовлетворении остальной части требований отказать.

Взыскать с Федерального казенного образовательного учреждения начального профессионального образования ФСИН России "Профессиональное училище N 185" в доход государства государственную пошлину в размере 200 рублей".

Заслушав доклад судьи Бартенева Ю.И., объяснения представителя ФКОУ НПО ФСИН "ПУ N 185" Е., поддержавшего доводы апелляционной жалобы, объяснения представителя Р. - С., возражавшей против доводов жалобы, заключение прокурора Савиной С.В., полагавшей оставить решение суда без изменения, исследовав материалы дела, судебная коллегия

установила:

Р. обратился в суд с иском к ФКОУ НПО ФСИН "ПУ N 185", в котором с учетом уточнений просил признать незаконными: приказ N 61-лс от 10.11.2011 г. директора ПУ N 185 ФКО НПО ФСИН России, приказ N 62-лс от 10.11.2011 года директора ПУ N 185 ФКО НПО ФСИН России об увольнении Р., восстановить Р. в должности ФКО НПО ФСИН России ПУ N 185, взыскать с ответчика ФКО НПО ФСИН России ПУ N 185 в пользу Р. заработную плату за время вынужденного прогула за период с 11.11.2011 года по день восстановления на работе, выплату к 50-летию сотрудников ФКО НПО ФСИН России ПУ N 185 в размере двух должностных окладов, взыскать с ответчика ФКО НПО ФСИН России ПУ N 185 в пользу Р. в счет возмещения морального вреда 50000 рублей.

Требования мотивировал тем, что он работал в ФКОУ НПО ФСИН "ПУ N 185" с 01.09.2005 года. За время работы имел 12 благодарностей и поощрений за безупречную службу в органах УИС, был награжден 5 медалями. Приказом N 62-л/с от 10.11.2011 г. уволен за отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд по [подпункту "а"](#) пункта 6 ст. 81 ТК РФ. Считает увольнение незаконным, так как 09.11.2011 года по состоянию здоровья не мог прибыть на работу, ему положены отгулы за выход на работу во время своего очередного отпуска, заявление на отгул было подано утром 09.11.2011 года, но в это время самого директора ФКОУ на рабочем месте не было, секретарь учебной части была в отгуле и поэтому заявление приняла главный бухгалтер ФКОУ, она и вручила его директору по его прибытию. Действий со стороны директора никаких не последовало. Только 10.11.2011 года был издан приказ N 61-л/с от 10.11.2011 года о прогуле и приказ N 62-л/с, 10.11.2011 года об увольнении.

Считая действия ответчика неправомерными, Р. за защитой своих прав обратился с иском в суд.

Рассмотрев спор, суд постановил вышеприведенное решение.

В апелляционной жалобе ответчиком ставится вопрос об отмене решения суда, как незаконного и необоснованного, постановленного с нарушением норм материального и процессуального права. Не согласны с данной судом оценкой обстоятельствам дела.

Считают, что увольнение Р. по [подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ](#) произведено правомерно, так как истец самовольно, без согласования с работодателем, предоставил себе день отдыха (отгул). У работодателя не имелось возможности своевременно известить Р. об отказе в удовлетворении его заявления о предоставлении отгула 09.11.2011 года. Не согласны с размером взысканной в пользу истца суммы заработной платы за время вынужденного прогула, так как заработная плата истца за последние 12 месяцев составила 223403 руб. 48 коп., а не 254745 руб. 94 коп., как определил суд. Указывают, что после вынесения решения по данному делу Р. предъявил ответчику выписку из резолютивной части решения и был восстановлен на работе в прежней должности, хотя ни в резолютивной части решения, ни в решении требование о немедленном восстановлении истца на работе не указано.

Проверив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Саратовского областного суда находит решение суда подлежащим оставлению без изменения.

Согласно [ст. 21 ТК РФ](#) работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка; соблюдать трудовую дисциплину.

В соответствии со [ст. 91 ТК РФ](#) рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

В силу [ч. 2 ст. 125 ТК РФ](#) отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Согласно [ч. 1 ст. 192 ТК РФ](#) за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания в виде: замечания, выговора, увольнения по соответствующим основаниям.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен ([ч. 5 ст. 192 ТК РФ](#)).

В соответствии со [ст. 193 ТК РФ](#) до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимо на учет представительного органа работников.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

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 силу [пп. "а"](#) п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей: прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня).

Согласно статьям [12](#), [56](#) ГПК РФ правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон, каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как основание своих требований и возражений.

В силу [п. 23](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 года N 2, 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 возлагается на работодателя.

В соответствии с [п. 38](#) указанного Постановления Пленума Верховного Суда РФ, при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по [пункту 6](#) части первой статьи 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.

В силу [пп. "д"](#) п. 39 названного Постановления Пленума Верховного Суда РФ, если трудовой договор с работником расторгнут по [подпункту "а"](#) пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ за прогул, необходимо учитывать, что увольнение по этому основанию, в частности, может быть произведено: за невыход на работу без уважительных причин, т.е. 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; 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).

Согласно [п. 53](#) вышеуказанного Постановления Пленума ВС РФ работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Как следует из положений т. 394 [ТК РФ](#) в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

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.

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.

Из материалов дела видно, что Р. с 01.09.2005 года работал в ФКОУ НПО ФСИН России "ПУ N 185", в том числе с 16.10.2006 года в должности (л.д. 8-13).

Согласно приказу N 61-лс от 10 ноября 2011 года ФКОУ НПО ФСИН "ПУ N 185" день 09.11.2011 года для Р. считать прогулом, так как Р. отсутствовал на работе в течение всего рабочего дня без уважительной причины. Оправдательных документов не представил. В своем письменном объяснении Р. указал, что 09.11.2011 года самовольно находился в отгуле за ранее отработанное время (л.д. 4).

Приказом N 62-л/с от 10.11.2011 года прекращено действие трудового договора от 01.09.2005 года N 15, Р. уволен 10.11.2011 года за отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд, [подпункт "а"](#) пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ (л.д. 5).

Факт отсутствия Р. 09.11.2011 года на рабочем месте в течение всего рабочего дня сторонами не оспаривается.

Допрошенные в качестве свидетелей судом первой инстанции ФИО13, ФИО14, ФИО15 пояснили, что мастерам производственного обучения, преподавателям и старшему мастеру очередные отпуска предоставлялись летом, датой выхода на работу являлось 01 сентября, то есть с началом нового учебного года. Однако для того, чтобы подготовить училище к началу учебного года, фактически приходилось выходить на работу 26 августа. Неиспользованная часть отпуска предоставлялась в любое удобное время. Делалось это по заявлению работника. При этом были случаи предоставления отпуска в день обращения с заявлением, а также по телефону. Заявления о предоставлении отпуска передавались директору училища, а при его отсутствии секретарю. Данный порядок не оспаривался ответчиком.

Согласно данным в суде первой инстанции показаний свидетелей ФИО16, ФИО17, ФИО11, ФИО18, 09.11.2011 года Р. решил воспользоваться неиспользованной частью отпуска, для чего написал заявление и передал его через ФИО18 В связи с отсутствием на рабочем месте директора училища, заявление Р. было передано секретарю.

Пунктом 2.8 коллективного договора между руководством ФКОУ НПО ФСИН "ПУ N 185" и Советом трудового коллектива установлено, что применение дисциплинарных взысканий за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после служебного расследования или предоставления объяснений работника работодателю по согласованию с Советом трудового коллектива.

Согласно п. 4.13.2 коллективного договора юбилярам (в том числе лицам, достигшим 50 лет) производится единовременная выплата в размере до двух должностных окладов.

Разрешая заявленные требования, суд первой инстанции, дав оценку собранным по делу доказательствам в соответствии со [ст. 67](#) ГПК РФ, правомерно исходил из того, что:

- Р. на 09.11.2011 г. имел неиспользованную часть отпуска, которую мог использовать в удобное для него время, нарушений установившегося в учреждении порядка предоставления этого отпуска им допущено не было;

- в нарушение указанного п. 2.8 коллективного договора согласования с Советом трудового коллектива ФКОУ НПО ФСИН "ПУ N 185" увольнения истца произведено не было;

- при определении соразмерности наказания за допущенный дисциплинарный проступок работодатель, в нарушение [ч. 5](#) ст. 192 ТК РФ, не учел ни факт долголетней работы истца, ни его добросовестное отношение к исполнению должностных обязанностей, о чем свидетельствует добровольный выход на работу в отпуске, несмотря на отсутствие соответствующего приказа.

На основании изложенного суд первой инстанции пришел к обоснованному выводу о том, что работодателем нарушен порядок увольнения Р., в связи с чем удовлетворил заявленные истцом требования.

Судебная коллегия по гражданским делам Саратовского областного суда находит выводы суда первой инстанции правильными, мотивированными, подтвержденными имеющимися в деле доказательствами, которым суд дал правильную оценку.

Несостоятельным является указание в жалобе на неправильное определение размера взысканной в пользу истца суммы заработной платы за время вынужденного прогула, так как заработная плата истца за последние 12 месяцев составила 223403 руб. 48 коп., а не 254745 руб. 94 коп., как определил суд.

Определением Энгельсского районного суда от 15.06.2012 года была устранена явная арифметическая ошибка в обжалуемом решении суда, и размер взысканной в пользу истца суммы заработной платы за время вынужденного прогула был определен исходя из размера заработной платы истца за последние 12 месяцев - 223403 руб. 48 коп.

Также необоснованным является довод жалобы о том, что ни в резолютивной части решения, ни в решении требование о немедленном восстановлении истца на работе не указано.

В силу положений [ст. 396](#) ТК РФ и [ст. 211](#) ГПК РФ решение суда о восстановлении на работе незаконно уволенного работника подлежит немедленному исполнению.

Иные доводы апелляционной жалобы не опровергают выводов суда, были предметом исследования судом первой инстанции и необоснованность их отражена в судебном решении с изложением соответствующих мотивов. Нарушений норм процессуального законодательства, влекущих отмену решения, по делу не установлено.

Доводы жалобы о неправильной оценке представленных доказательств не могут являться основанием для отмены постановленного решения суда, так как суд воспользовался правом, предоставленным [ему ст. 67](#) ГПК РФ, устанавливающей право суда оценивать доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании имеющихся в деле доказательств. Оснований для переоценки доказательств не имеется.

Само по себе несогласие автора жалобы с данной судом оценкой обстоятельств дела не дает оснований считать решение суда неправильным.

С учетом приведенных обстоятельств постановленное по делу решение суда следует признать законным и обоснованным. Оснований для его отмены по доводам апелляционной жалобы не имеется.

Руководствуясь ст. ст. [327.1](#), [328 - 330](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

определила:

решение Энгельсского районного суда Саратовской области от 15.03.2012 года (с учетом дополнительного решения суда от 22.03.2012 года и определения того же суда от 15.06.2012 года) оставить без изменения, апелляционную жалобу ФКОУ НПО ФСИН России "Профессиональное училище N 185" - без удовлетворения.

Определение вступает в законную силу со дня его принятия.