

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

17 января 2022 года

город Казань

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда Республики Татарстан в составе

председательствующего Муртазина А.И.,
судей Мелихова А.В., Сахиповой Г.А.,
при ведении протокола судебного заседания помощником судьи Гафуровой Ю.Р.,
рассмотрела в открытом судебном заседании по докладу судьи Муртазина А.И. гражданское дело по апелляционной жалобе общества с ограниченной ответственностью «**_____**» на решение Советского районного суда города Казани Республики Татарстан от 9 сентября 2021 года, которым постановлено:

исковое заявление **_____** к обществу с ограниченной ответственностью «**_____**» о признании незаконным приказа о прекращении трудового договора, изменении формулировки увольнения и взыскании утраченного заработка за время вынужденного прогула удовлетворить.

Признать незаконным приказ общества с ограниченной ответственностью «**_____**» № **_____** о прекращении (расторжении) трудового договора **_____** по **_____** Трудового кодекса Российской Федерации.

Изменить формулировку основания увольнения **_____** с **_____** Трудового кодекса РФ на пункт 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации и дату увольнения на 09.09.2021.

Взыскать с общества с ограниченной ответственностью «**_____**» в пользу **_____** средний заработок за время вынужденного прогула в размере **_____** (**_____**) рубля.

Взыскать с общества с ограниченной ответственностью «**_____**» в доход бюджета муниципального образования г. Казани государственную пошлину в размере **_____** (**_____**) рублей 22 копейки.

Проверив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы, заслушав объяснения представителя ответчика **_____** в поддержку жалобы, пояснения представителя истца Голубцова А.С., возражавшего против удовлетворения жалобы, судебная коллегия

УСТАНОВИЛА:

_____ (далее – истец, работник) первоначально обратился в суд с иском к ООО «**_____**» (далее – ответчик, работодатель) о признании незаконным приказа № 1 от 15.02.2021 о прекращении с истцом **_____** трудового договора, возложении обязанности изменить формулировку увольнения с «прогул» на «увольнение по собственному желанию», взыскании утраченного заработка за время вынужденного прогула.

В обоснование заявленных требований указано, что **_____** состоял в трудовых отношениях с ответчиком в должности заместителя директора по производству.

Размер должностного оклада составляет [REDACTED] рублей ежемесячно. До 25.02.2021 [REDACTED] входил также в состав участников ответчика, имел долю уставном капитале 50 %, которую продал во исполнение утвержденного Арбитражным судом Республики Татарстан мирового соглашения от 03.09.2020 по делу № А65-[REDACTED]/2020. 19.04.2021 [REDACTED] по Почте России было получено уведомление за подписью директора ООО «[REDACTED]» [REDACTED] направленного в адрес истца 14.04.2021, согласно которому ответчик поставил [REDACTED] в известность о том, что трудовой договор с ним был расторгнут 15.02.2021 [REDACTED] Трудового кодекса РФ. В связи с получением этого уведомления, Малямов Ю.Ф. 29.04.2021 направил ответчику письмо, в котором просил конкретизировать основания для увольнения, а именно - по какому [REDACTED] Трудового кодекса РФ он был уволен, направить в его адрес копию приказа об увольнении, поскольку копия этого документа к уведомлению от 14.04.2021 приложена не была, документы, являющиеся основанием для увольнения. Письмом, направленным в адрес Малямова Ю.Ф. 18.05.2021 и полученным истцом 24.05.2021, ответчик направил истцу копию приказа об увольнении за [REDACTED], датированного [REDACTED] и подписанного директором ООО «[REDACTED]» [REDACTED]. Согласно приказу [REDACTED] был уволен [REDACTED] с должности заместителя директора ООО «[REDACTED]» за [REDACTED] Трудового кодекса РФ на основании служебной записки. При этом ни сама служебная записка, как основание для увольнения, ни копия трудовой книжки приложены не были, несмотря на то, что письмом за исх. [REDACTED] [REDACTED] просил не только конкретизировать основания для увольнения, но и направить в его адрес документы, послужившие, по мнению ответчика, основанием для такого увольнения.

Истец полагает, что приказ о расторжении с ним трудового договора был издан незаконно, ответчиком нарушен порядок применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения.

В ходе рассмотрения дела истец увеличил исковые требования, просил суд также помимо ранее заявленных требований взыскать с ответчика в пользу истца утраченный заработок за время вынужденного прогула в размере [REDACTED] рублей.

В судебном заседании представитель истца требования поддержал, просил удовлетворить.

Представитель ответчика в судебном заседании иск не признал.

Суд иск удовлетворил, постановив решение в вышеприведенной формулировке.

В апелляционной жалобе ООО «[REDACTED]» просит решение суда отменить и принять новое решение об отказе в удовлетворении иска, указывая на ненадлежащую оценку судом обстоятельств по делу и представленных доказательств. Выплата заработной платы истцу не произведена ответчиком в результате бездействия самого же истца, который, будучи учредителем общества – ответчика отозвал индивидуальную цифровую подпись бухгалтера, поэтому суд отклонил доводы истца о том, что он правомерно приостановил работу с 08.10.2018. При расторжении трудового договора работодателем соблюдены все условия применения дисциплинарного взыскания: затребовано соответствующее письменное объяснение, соблюдены предусмотренные законодательством сроки увольнения. Дисциплинарное взыскание наложено с учетом тяжести совершенного проступка. Увольнение произведено в соответствии с порядком, предусмотренным ст. 84.1 ТК РФ.

Истцом представлены возражения на апелляционную жалобу, из которых следует, что решение суда является законным и обоснованным. Работодатель - ООО «[REDACTED]», приняв решение о необходимости привлечения [REDACTED] к дисциплинарной ответственности, не истребовал обязательного в таком случае письменного объяснения, а доказательств обратному при рассмотрении дела судом первой инстанции не представил, и не смог объяснить противоречия и расхождения в представленных им же документах - акте, датированном 11.02.2021 и озаглавленном «Акт об отказе писать объяснительную»,

актах об отсутствии на рабочем месте. Порядок и сроки ознакомления Малямова Ю.Ф. с приказом об увольнении также были нарушены, и представитель ответчика также не смог пояснить причину этих нарушений.

В судебном заседании суда апелляционной инстанции представитель ответчика ООО «[REDACTED]» - [REDACTED] жалобу поддержал по изложенным в ней основаниям.

Представитель истца [REDACTED] с жалобой не согласился.

Изучив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы, проверив законность и обоснованность решения в пределах доводов, изложенных в жалобе (ч. 1 ст. 327 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее ГПК РФ), судебная коллегия не находит оснований для отмены или изменения решения суда.

В соответствии с статьей 192 Трудового кодекса Российской Федерации (далее 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 следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Согласно подпункту "а" пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ 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 в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

В силу статьи 193 ТК РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. 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, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. 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. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Из материалов дела следует, что [REDACTED] являлся участником ООО «[REDACTED]» в размере 50 % долей уставного капитала и одновременно состоял в трудовых отношениях с ответчиком ООО «[REDACTED]» с 05.01.2004 в должности заместителя директора по производству.

Вторым участником и лицом, имеющим право действовать без доверенности от имени общества, являлся [REDACTED] который 30.09.2018 умер. С 24.04.2019 вторым учредителем общества зарегистрирована [REDACTED]

Согласно условиям трудового договора работнику установлен должностной оклад в размере [REDACTED] рублей. Согласно пунктам 5.1. и 5.2. трудового договора работнику установлена пятидневная односменная рабочая неделя с двумя выходными днями, восьми часовой рабочий день.

Приказом директора [REDACTED] установлен оклад в размере [REDACTED] рублей.

Определением Арбитражного суда Республики Татарстан от 03.09.2020 утверждено мировое соглашение, заключенное 03.09.2020 между [REDACTED] согласно которому стороны договорились осуществить продажу принадлежащих им долей в уставном капитале третьего лица - ООО «[REDACTED]» на основании договора купли-продажи во исполнение решения внеочередного общего собрания участников ООО «[REDACTED]» от 10.01.2020 по ценам, составляющим реальную стоимость их долей в уставном капитале третьего лица - ООО «[REDACTED]» [REDACTED] - [REDACTED] рублей; - [REDACTED] рублей, не позднее 30.09.2020.

Приказом ответчика от [REDACTED] истец был уволен с занимаемой должности по [REDACTED] Трудового кодекса Российской Федерации за прогул на основании служебной записки.

Основанием увольнения послужило отсутствие на работе истца в период с 19.11.2020 по 11.02.2021, что подтверждается составленными ответчиком и представленными в материалы дела актами о прогуле (отсутствии на рабочем месте).

Полагая, что его права нарушены, истец [REDACTED] обратился в суд с настоящим иском.

Разрешая данное дело, суд первой инстанции пришел к выводу об обоснованности заявленных требований.

Судебная коллегия соглашается с таким выводом районного суда, как соответствующим обстоятельствам дела и требованиям закона.

Доводы апелляционной жалобы о том, что процедура привлечения истца к дисциплинарной ответственности в виде увольнения была соблюдена, отклоняются судебной коллегией за недоказанность.

Порядок применения дисциплинарных взысканий установлен статьей 193 ТК РФ.

Статьей 193 ТК РФ 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.*

Ответчик представил акты, датированные [REDACTED], согласно которым [REDACTED] в определенные периоды времени, в том числе, и в даты составления актов, отсутствовал на рабочем месте. Согласно акту, датированному [REDACTED], [REDACTED] отсутствовал на работе с 11.01.2021 по 11.02.2021. На это же указал и в письменных возражениях представитель ответчика, согласно которым, [REDACTED] появился на работе именно 11.02.2021, ему было предложено дать объяснение, но он отказался, о чем составлен акт от 11.02.2021.

Таким образом, как установлено судом, требование о даче объяснения по факту отсутствия на работе датировано 11.02.2021, в соответствии с условиями трудового договора истцу была установлена пятидневная рабочая неделя, 13.02.2021 и 14.02.2021 были выходными днями, акт о не представлении письменных объяснений работником был датирован ответчиком 11.02.2021, а приказ о расторжении трудового договора издан 15.02.2021, соответственно, истец был лишен возможности дать объяснения, как того требует статья 193 ТК РФ, в течение двух рабочих дней.

Судебная коллегия отмечает, что в данном акте от [REDACTED] указано, что истец не представил объяснений до 15.02.2021. Каким образом, ответчику 11 февраля 2021 г. было известно о том, что истец до 15 февраля 2021 г. не представил письменных объяснений, представитель ответчика пояснить не смог.

Ответчиком не представлены доказательства направления истцу требования о предоставлении объяснения по факту отсутствия на рабочем месте по почте.

С приказом от [REDACTED] о расторжении трудового договора Малямов Ю.Ф. ознакомлен не был, трудовая книжка в день увольнения истцу не выдана. Уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой истцу ответчиком направлено почтой 14.04.2021 (спустя два месяца). Приказ от [REDACTED] о расторжении трудового договора с [REDACTED] направлен истцу почтой 18.05.2021 (спустя три месяца). Трудовая книжка направлена истцу почтой 17.06.2021.

При таком положении приказ об увольнении [REDACTED] по [REDACTED] ТК РФ, изданный [REDACTED] обоснованно признан судом первой инстанции незаконным.

В силу положений статьи 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.

По заявлению работника орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может ограничиться вынесением решения о взыскании в пользу работника указанных в части второй настоящей статьи компенсаций.

В случае признания увольнения незаконным орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может по заявлению работника принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию.

В случае признания формулировки основания и (или) причины увольнения неправильной или не соответствующей закону суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить ее и указать в решении основание и причину увольнения в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

Если увольнение признано незаконным, а срок трудового договора на время рассмотрения спора судом истек, то суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора.

Если в случаях, предусмотренных настоящей статьей, после признания увольнения незаконным суд выносит решение не о восстановлении работника, а об изменении формулировки основания увольнения, то дата увольнения должна быть изменена на дату вынесения решения судом. В случае, когда к моменту вынесения указанного решения работник после оспариваемого увольнения вступил в трудовые отношения с другим работодателем, дата увольнения должна быть изменена на дату, предшествующую дню начала работы у этого работодателя.

Если неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения в трудовой книжке или сведениях о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) препятствовала поступлению работника на другую работу, суд принимает решение о выплате ему среднего заработка за все время вынужденного прогула.

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 связи с признанием приказа № [REDACTED] об увольнении [REDACTED] по [REDACTED] ТК РФ незаконным, суд обоснованно удовлетворил требования истца об изменении формулировки основания увольнения и даты увольнения.

Согласно статье 234 ТК РФ, работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в том числе, в результате незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу.

Определяя размер среднего заработка за время вынужденного прогула, подлежащий взысканию с ответчика в пользу истца за период вынужденного прогула с 16.02.2021 по дату вынесения решения суда - 09.09.2021 (140 дней) суд исходил из того, что расчет среднего заработка истца ни стороной истца, ни стороной ответчика не представлен.

При таком положении, суд при определении среднего заработка истца обоснованно исходил из представленных в материалы дела документов: трудового договора от 05.01.2004, штатного расписания, приказа от [REDACTED], решения Советского районного суда города Казани от 27.09.2019, согласно которым истцу установлен размер заработной платы в размере 30 750 рублей в месяц.

Средний дневной заработок истца составил 1 512,3 рублей (30750 рублей * 12 месяцев (с февраля 2020 по январь 2021) / 244 рабочих дней (с февраля 2020 по январь 2021)). В связи с чем с ответчика в пользу истца правильно взыскан средний заработок за время вынужденного прогула в размере 211 722 рублей. В апелляционной жалобе контррасчет суммы среднего заработка истца, ответчиком не приводится.

При изложенных обстоятельствах судебная коллегия полагает, что оснований для отмены обжалуемого решения по доводам апелляционной жалобы не имеется, решение суда соответствует собранным по делу доказательствам и требованиям закона.

Таким образом, апелляционная жалоба удовлетворению не подлежит, так как ее доводы сводятся лишь к несогласию с правовой оценкой установленных по делу обстоятельств, что не может рассматриваться в качестве основания для отмены вынесенного по делу судебного постановления.

Судебная коллегия принимает во внимание, что выводы суда мотивированы, подтверждаются имеющимися в деле доказательствами, и оснований для признания их незаконными нет.

Доводы, изложенные в апелляционной жалобе, были предметом исследования при рассмотрении дела в суде первой инстанции, и по мотивам, приведенным в судебном решении, правильно признаны необоснованными.

Доказательствам, собранным по делу в установленном законом порядке, дана оценка судом первой инстанции, оснований не согласиться с которой не имеется. Доводы апелляционной жалобы направлены на иную оценку собранных по делу доказательств. Положенные в обоснование выводов суда доказательства являются допустимыми и получили надлежащую правовую оценку.

Нарушений норм материального права, повлекших вынесение незаконного решения, в том числе тех, на которые имеются ссылки в апелляционной жалобе, судом первой инстанции не допущено.

Руководствуясь статьями 199, 328, 329 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

ОПРЕДЕЛИЛА:

Решение Советского районного суда города Казани Республики Татарстан от 9 сентября 2021 года по данному делу оставить без изменения, апелляционную жалобу общества с ограниченной ответственностью «[REDACTED]» - без удовлетворения.

Апелляционное определение вступает в законную силу со дня его принятия и может быть обжаловано в срок, не превышающий трех месяцев, в Шестой кассационный суд общей юрисдикции (город Самара) через суд первой инстанции.

Мотивированное определение изготовлено в окончательной форме 24 января 2022 года.

Председательствующий

И.А. Муртазин

Судьи

А.В. Мелихов

Г.А. Сахипов