

САМАРСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СУД

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 1 октября 2019 г. по делу N 33-12011/2019

Судья: Ковригина Н.Н.

Судебная коллегия по гражданским делам Самарского областного суда в составе:
председательствующего - Евдокименко А.А.,
судей - Ивановой Е.Н. и Тукмакова П.А.,
при секретаре - И.,

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по иску К. к ООО "ХКФ Банк" об изменении в трудовой книжке формулировки основания увольнения и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула при незаконном увольнении за прогул, по апелляционной жалобе К. на решение Центрального районного суда г. Тольятти Самарской области от 17 июля 2019 года.

Заслушав доклад судьи Самарского областного суда Ивановой Е.Н., судебная коллегия

установила:

К. обратилась в суд с иском к ООО "ХКФ Банк" об изменении в трудовой книжке формулировки основания увольнения, взыскании с ответчика недополученной заработной платы, индексации должностного оклада за период, компенсации, премии, компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований указано, с 03.08.2015 г. в соответствии с трудовым договором N 00281877 истец работала в Операционном офисе "Региональный центр" города Самара Нижегородского филиала ООО "ХКФ Банк" в должности <данные изъяты> Операционный офис "Региональный центр" город Самара с окладом 18 000 рублей. В соответствии с дополнительным соглашением от 02.08.2018 г. переведена с 02.08.2018 г. на должность специалиста по

финансово-экономическому сопровождению бизнеса Самарское региональное представительство Дирекция "Поволжье" ООО "ХКФ Банк" с окладом 20000 рублей.

14.05.2019 г. истец в сети "WhatsApp" поставила в известность руководителя Б. о том, что 15.05.2019 г. она не выйдет на работу, а за этой день она отработает в отпуске 20.05.2019 г.

16.05.2019 г. истец вышла на работу и Б. ей сообщила в устной форме, что 15.05.2019 г. стоит прогул, 17.05.2019 года ее попросили дать объяснения, огласили акт об отсутствии на рабочем месте. Также Б. сообщила, что она должна была отработать 20 числа за 15 число. 03.06.2019 г. К. узнала, что уволена. Была не согласна с увольнением, не подписала ничего, в конце рабочего дня ее уволили и выдали трудовую книжку.

Истец считает, что ее отсутствие на рабочем месте не понесло для работодателя существенных убытков. Она должна была отрабатывать этот день в свой отпуск, о ее отсутствии на рабочем месте знала руководитель Б. Возможно, она (истец) нарушила порядок согласования дня отсутствия на рабочем месте, но причина уважительная, так как она повышала уровень своих профессиональных навыков. Согласна, что совершила проступок, но степень содеянного не соответствует примененной ответственности. Полагает, что работодатель нарушил ст. 134 ТК РФ, п. п. 5.1.6 и 5.1.7 Выписки из положения об оплате труда и стимулирующих выплат работникам ООО "ХКФ Банк".

Основываясь на вышеизложенном, с учетом уточнений исковых требований, истец просила изменить формулировку основания увольнения, взыскать недоплаченную заработную плату за 20 мая 2019 г. в сумме 368,55 рублей, денежную компенсацию в размере четырехкратной средней заработной платы 80 000 рублей.

Решением Центрального районного суда г. Тольятти Самарской области от 17 июля 2019 года в удовлетворении исковых требований К. к ООО "ХКФ Банк" об изменении в трудовой книжке формулировку основания увольнения, взыскании заработной платы, денежной компенсации отказано.

К. не согласилась с решением суда, подала апелляционную жалобу, в которой просит решение суда отменить, принять по делу новый судебный акт, которым удовлетворить заявленные требования.

В судебном заседании апелляционной инстанции К. доводы апелляционной жалобы поддержала в полном объеме.

Представители ООО "ХКФ Банк" по доверенности А. и Ч. полагали, что оснований для отмены решения суда по доводам апелляционной жалобы не имеется, считали его правильным.

Иные лица, участвующие в деле, в судебное заседание апелляционной инстанции не явились, извещены надлежащим образом.

При указанных обстоятельствах, руководствуясь ст. 167 ГПК РФ, судебная коллегия считает возможным рассмотреть дело в их отсутствие.

Рассмотрев дело в порядке, установленном главой 39 ГПК РФ, изучив материалы дела, выслушав объяснения явившихся лиц, обсудив доводы апелляционной жалобы, суд апелляционной инстанции приходит к следующему.

В соответствии с пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, в том числе, 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).

Согласно 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 следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

В силу ст. 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. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Согласно п. 34 Постановления Пленума Верховного Суда РФ N 2 от 17 марта 2004 года по делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса, на ответчике лежит обязанность представить доказательства, свидетельствующие о том, что: 1) совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора; 2) работодателем были соблюдены предусмотренные частями третьей и четвертой статьи 193 ТК РФ сроки для применения дисциплинарного взыскания. При этом следует иметь в виду, что: а) месячный срок для наложения дисциплинарного взыскания необходимо исчислять со дня обнаружения проступка; б) днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий; в) в месячный срок для применения дисциплинарного взыскания не засчитывается время болезни работника, пребывания его в отпуске, а также время, необходимое на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работников (часть третья статьи 193 ТК РФ); отсутствие работника на работе по иным основаниям, в том числе и в связи с использованием дней отдыха (отгулов) независимо от их продолжительности (например, при вахтовом методе организации работ), не прерывает течение указанного срока; г) к отпуску, прерывающему течение месячного срока, следует относить все

отпуска, предоставляемые работодателем в соответствии с действующим законодательством, в том числе ежегодные (основные и дополнительные) отпуска, отпуска в связи с обучением в учебных заведениях, отпуска без сохранения заработной платы.

Таким образом, из содержания указанных правовых норм и разъяснений Верховного суда РФ в их системной взаимосвязи следует, что под незаконностью применения дисциплинарного взыскания понимается, либо отсутствие законного основания для его применения (отсутствие факта совершения дисциплинарного проступка), либо несоблюдение работодателем установленного законом порядка привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Вместе с тем, дисциплинарным проступком может быть признано только виновное не исполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, то есть для признания соответствующего деяния работника дисциплинарным проступком необходимо наличие совокупности следующих обстоятельств: противоправность поведения работника, наличие его вины (в форме умысла или неосторожности), а также наличие причинно-следственной связи между указанным деянием работника и наступившими неблагоприятными последствиями.

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

Судом установлено, что на основании трудового договора N 00281877 К. с 03.08.2015 г. работала в должности <данные изъяты> Операционный офис "Региональный центр" город Самара Нижегородский филиал ООО "ХКФ Банк", место работы: <адрес>1, и (или) в других офисах Работодателя в пределах г. Самара, что подтверждается приказом о приеме на работу N 63-001-П от 03.08.2015 г., записями в трудовой книжке, трудовым договором.

В соответствии с дополнительным соглашением от 02.08.2018 г. К. переведена с 02.08.2018 г. на должность <данные изъяты> Самарское региональное представительство Дирекция "Поволжье" ООО "ХКФ Банк", что подтверждается записями в трудовой книжке, приказом о переводе работника N 63-074-К от 02.08.2018 г. Данный факт ответчиком не оспаривался.

Режим рабочего времени утвержден приказом N 02-001-Д от 02.08.2018 г.

Из материалов гражданского дела следует, что 15 мая 2019 г. с 09 часов 00 минут до 18 часов 15 минут К. не выполнила возложенные на нее трудовые обязанности, отсутствовала на рабочем месте в течение всего рабочего дня, что не оспаривалось истцом.

По факту отсутствия на работе работодателем 17.05.2019 г. от истца затребовано письменное объяснение, с требованием о предоставлении письменного объяснения К. была ознакомлена 17.05.2019 г., что подтверждается ее подписью.

Из письменного объяснения К. от 20.05.2019 г. следует факт отсутствия 15.05.2019 г. с 09.00 час. до 18.15 час. на рабочем месте, расположенном по адресу: <адрес>., в котором указала, что по мессенджеру WhatsApp о своей просьбе известила директора Тольяттинского регионального представительства "Дирекции Поволжье" ООО "ХКФ Банк" Б. 14 мая 2019 в 22.25 час.

Актом об отсутствии на рабочем месте от 15.05.2019 г., табелем учета рабочего времени, служебной запиской и.о. директора регионального Представительства Самарское региональное Представительство от 17.05.2019 г. подтверждается факт отсутствия К. на рабочем месте 15.05.2019 г. с 09.00 час. до 18.15 час. без уважительных причин, не поставив в известность непосредственного руководителя.

Не нашли своего объективного подтверждения доводы истца о том, что ее отсутствие на рабочем месте 15.05.2019 г. было согласовано с работодателем.

Суд первой инстанции отклонены доводы истца о том, что она направила директору Тольяттинского регионального представительства Б. уведомление на личный телефон, поскольку, предоставленная в материалы дела переписка мессенджера WhatsApp, содержит, что 14 мая 2019 года в 23 час. 30 мин К. просит у Б. предоставить ей 15.05.20019 г. день в счет отпуска. Так, из данной переписки не следует, что истцу дано разрешение отсутствовать на работе 15.05.2019 г., иных доказательств, подтверждающих уважительность причин ее отсутствия на рабочем месте, а также доказательств согласования с работодателем или извещения работодателя отсутствия на рабочем месте истцом не представлено.

Кроме того, истец не отрицала возможность нарушения ею порядка согласования с работодателем дня отсутствия на рабочем месте, однако полагала, что какого-либо ущерба для работодателя ее отсутствие на работе не понесло.

Принимая во внимание, что истец 15.05.2019 г. с 09.00 час. до 18.15 час. отсутствовала на рабочем месте без разрешения работодателя, с учетом заявленных требований, суд первой инстанции отказал в удовлетворении иска, поскольку имелись законные основания для увольнения К. за прогул.

Так, приказом директора Дирекции Дирекция "Поволжье" N 63-001-Д от 03.06.2019 г. к К. применено дисциплинарное взыскание в виде увольнения по подпункту "а" пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ за прогул, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности. С данным приказом К. ознакомлена 03.06.2019 г., что подтверждается ее личной подписью.

Приказом руководителя организации от 03.06.2019 г. N 63-001-У трудовой договор с К. прекращен, истец уволена по подпункту "а" пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (прогул) с 03.06.2019 г.

Актом об отказе от подписи Приказа N 63-001-У "О прекращении трудового договора с работником" от 03.06.2019 г. подтверждается, что К. от прочтения приказа N

63-001-У "О прекращении трудового договора с работником" и подписи в нем отказалась.

Материалами дела подтверждается и не оспаривалось стороной истца, что 03.06.2019 г. К. получен оригинал трудовой книжки.

При выборе меры дисциплинарной ответственности работодателем было принято во внимание и учтено, что истец в период работы в Банке нарушений не допускала, достижений не совершала, дисциплинарных взысканий не имела, при даче объяснений виновной себя в нарушении трудовой дисциплины не считала, что не исключает дальнейших аналогичных нарушений с ее стороны.

При таких обстоятельствах, суд пришел к выводу о том, что дисциплинарное взыскание наложено правомерно, приказ от 03.06.2019 г. N 63-001-Д является законным и обоснованным, работодателем при наложении дисциплинарного взыскания была учтена тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Судебная коллегия соглашается с выводами суда первой инстанции.

Разрешая заявленный спор, суд первой инстанции правильно исходил из того, что работодателем правомерно применен вид дисциплинарного наказания - увольнение, в связи с доказанным фактом отсутствия истца на рабочем месте 15.05.2019 г. с 09.00 час. до 18.15 час. без уважительных причин. При этом суд отметил, что истцом не представлено доказательств уважительности причин отсутствия на рабочем месте, ответчиком процедура увольнения соблюдена. Также материалы дела не содержат доказательств направления ее ответчиком на конференцию для повышения своих профессиональных навыков, что явилось причиной отсутствия на рабочем месте 15.05.2019 г.

Таким образом, суд пришел к правильному выводу об отказе К. в удовлетворении исковых требований об изменении в трудовой книжке формулировку основания увольнения.

С учетом необоснованности требований истца об изменении в трудовой книжке формулировки основания увольнения, суд первой инстанции обоснованно указал, что не подлежат удовлетворению также требования о взыскании недополученной заработной платы.

Судебная коллегия также соглашается с выводами суда первой инстанции об отсутствии правовых оснований для взыскания с ответчика в пользу компенсации в размере четырехкратной средней заработной платы в размере 80 000 рублей.

Статьей 134 Трудового кодекса РФ установлено, что обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном

трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

По смыслу нормативных положений приведенной статьи Трудового кодекса Российской Федерации порядок индексации заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги работодателями, которые не получают бюджетного финансирования, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Такое правовое регулирование направлено на учет особенностей правового положения работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, обеспечивает им (в отличие от работодателей, финансируемых из соответствующих бюджетов) возможность учитывать всю совокупность обстоятельств, значимых как для работников, так и для работодателя. Трудовой кодекс Российской Федерации не предусматривает никаких требований к механизму индексации, поэтому работодатели, которые не получают бюджетного финансирования, вправе избрать любой порядок и условия ее осуществления (в том числе ее периодичность, порядок определения величины индексации, перечень выплат, подлежащих индексации) в зависимости от конкретных обстоятельств, специфики своей деятельности и уровня платежеспособности.

Исходя из буквального толкования положений статьи 134 Трудового кодекса Российской Федерации индексация - это не единственный способ обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы. Обязанность повышать реальное содержание заработной платы работников может быть исполнена работодателем и путем ее периодического увеличения безотносительно к порядку индексации, в частности, повышением должностных окладов, выплатой премий и т.п.

Ввиду изложенного при разрешении споров работников с организациями-работодателями, не получающими бюджетного финансирования, по поводу индексации заработной платы подлежат применению положения локальных нормативных актов, устанавливающие системы оплаты труда, порядок индексации заработной платы работников в таких организациях.

Пункт 5.1.6 Положения об оплате труда и стимулирующих выплатах работников ООО "ХКФ Банк" предусмотрено, что в случае увеличения должностного оклада указанное расценивается как разновидность индексации, поскольку индексация лишь включается в механизм повышения заработной платы и не является единственным способом его обеспечения. Такое повышение может производиться и иными мерами, в том числе повышением должностного оклада, введением дополнительных выплат.

Судом установлено и не оспаривалось истцом, что премиальные выплаты производились ответчиком К.

При этом, истец принята на работу ответчиком 03.08.2018 г. с окладом 18 000 рублей, 02.08.2018 г. переведена на должность специалиста по финансово-экономическому сопровождению бизнеса Самарского регионального

представительства с установлением оклада в размере 20 000 рублей. К. согласилась с условиями труда по новой должности.

При этом, по ходатайству ответчика судом применен к возникшим правоотношениям срок исковой давности.

В силу ст. 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

Исходя из того, что о предполагаемом нарушении своих прав истец должен был знать каждый месяц при получении заработной платы в соответствии со ст. 136 ТК РФ, то обратившись в суд 24.06.2019 г. с требованием о взыскании с ответчика индексации должностного оклада за период с 2015 года по 2018 год, суд первой инстанции правильно указал, что истец пропустил установленный ст. 392 ТК РФ срок на обращение в суд за защитой нарушенных трудовых прав, что является самостоятельным основанием для отказа в удовлетворении искового заявления. В соответствии с п. 5.1.7 Положения об оплате труда и стимулирующих выплатах работников ООО "ХКФ Банк" следует, что индексация производится один раз в два года, в связи с чем право не возникло.

Какие-либо сведения о сокращении штатной единицы истца в материалах дела отсутствуют. Суд посчитал ошибочными доводы истца о взыскании четырехкратной средней заработной платы, которая подлежала бы выплате при сокращении.

Судебная коллегия считает правильными выводы суда первой инстанции, поскольку они основаны на правильном применении норм материального права, в полной мере соответствуют фактическим обстоятельствам дела, представленным сторонами и истребованным судом доказательствам, которым дана надлежащая правовая оценка согласно требованиям ст. 67 ГПК РФ, в их совокупности.

Доводы апелляционной жалобы о том, что своими действиями представитель работодателя подтвердил допуск истца к работе, фактически действия работодателя основывались на личных неприязненных отношениях, не заслуживают внимания, как ничем не подтвержденные.

Доводы жалобы о том, что отсутствие истца на рабочем месте 15.05.2019 г. не повлекло для работодателя какого-либо ущерба, свою работу истец выполнял добросовестно 14.05.2019 г., ранее к истцу не применялись иные виды дисциплинарных взысканий, ответчик не предлагал в досудебном порядке изменить формулировку увольнения и выплату компенсации, не могут быть приняты во

внимание, поскольку не служат основанием к отмене правильного по существу решения суда.

Учитывая требования закона и установленные судом обстоятельства, суд первой инстанции правильно разрешил возникший спор, а изложенные в апелляционной жалобе доводы, являются необоснованными, направленными на иное толкование норм действующего законодательства, переоценку собранных по делу доказательств и не могут служить основанием для отмены решения суда, поскольку не опровергают выводов суда, были предметом исследования и оценки судом первой инстанции, необоснованность их отражена в судебном решении с изложением соответствующих мотивов, нарушений норм процессуального законодательства, влекущих отмену решения, по делу не установлено.

На основании изложенного, руководствуясь ст. ст. 328 - 330 ГПК РФ судебная коллегия

определила:

Решение Центрального районного суда г. Тольятти Самарской области от 17 июля 2019 года оставить без изменения, апелляционную жалобу К. - без удовлетворения.

Апелляционное определение вступает в законную силу со дня его принятия и может быть обжаловано в течение трех месяцев в Шестой кассационный суд общей юрисдикции.