

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

22 января 2020 года г.Барнаул

Судебная коллегия по гражданским делам Алтайского краевого суда в составе:

председательствующего Цибиной Т.О.,

судей Довиденко Е.А., Параскун Т.И.,

при секретаре Сафронове Д.В.,

с участием прокурора Фоминой П.В.

рассмотрела в открытом судебном заседании апелляционную жалобу истца Ельковой М. В. на решение Центрального районного суда г.Барнаула Алтайского края от 23 октября 2019 года по делу по иску Ельковой М. В. к Краевому государственному бюджетному учреждению здравоохранения «<адрес>вой клинический перинатальный центр» о восстановлении на работе.

Заслушав доклад судьи Довиденко Е.А., судебная коллегия

УСТАНОВИЛА:

Елькова М.В. на основании трудового договора от ДД.ММ.ГГ ***-***. была принята на работу <данные изъяты> – <данные изъяты> в КГБУЗ «<адрес>вой клинический перинатальный центр» с ДД.ММ.ГГ; ей установлен нормированный рабочий день, продолжительность рабочей недели 39 часов с двумя выходными днями в неделю(суббота, воскресенье), продолжительность ежедневной работы (смены) составляет 7 часов 48 минут, обед с 12- до 12-30часов, рабочий день с 8-00 часов до 16-18 часов.

Приказом *** от ДД.ММ.ГГ Елькова М.В. уволена за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей – прогул, по пп. «а» п. 6 ч.1 ст. 81 ТК РФ в связи с отсутствием на рабочем месте с 8-00 часов до 16-18 часов ДД.ММ.ГГ.

Из объяснений Ельковой М.В. следует, что она отсутствовала на рабочем месте весь день ДД.ММ.ГГ по причине коммунальной аварии в квартире (порыв магистралей горячего водоснабжения), известив старшую медицинскую сестру <данные изъяты> И.А.О.

Считая приказ об увольнении незаконным, а отсутствие на рабочем месте по уважительной причине, Елькова М.В. обратилась в суд с иском к КГБУЗ «<адрес>вой клинический перинатальный центр» о восстановлении на работе в должности врача – детского хирурга в отделении реанимации и интенсивной терапии (новорожденных детей) с ДД.ММ.ГГ; взыскании компенсации морального вреда в размере 30 000 руб.

Решением Центрального районного суда <адрес> Алтайского края от ДД.ММ.ГГ с учетом определения об исправлении описки от 18.11.2019г исковые требования Ельковой М. В. к Краевому государственному бюджетному учреждению здравоохранения «<адрес>вой клинический перинатальный центр» о восстановлении на работе, взыскании компенсации морального вреда оставлены без удовлетворения.

На указанное решение суда истцом подана апелляционная жалоба, в которой она просит принятое по делу судебное постановление отменить и принять новое решение об удовлетворении иска, ссылаясь на то, что с приказом об увольнении её не ознакомили, копию приказа не вручили; с Правилами внутреннего трудового распорядка и должностной инструкцией врача- <данные изъяты> работодатель не знакомил, и, являясь молодым специалистом, не знала, как правильно поступить в сложившейся ситуации, при этом о своей неявке на работу по телефону известила старшую медсестру; заявление о предоставлении дня отпуска без сохранения заработной платы не могла написать, поскольку отсутствовала в этот день на работе; не отрицая, что работы по устранению аварии в квартире закончились к 14-00 часам, заявитель указывает на необходимость её присутствия в квартире и в дальнейшем для осуществления контроля и ликвидации последствий аварии. Считает, что доводы ответчика о наличии неблагоприятных последствий в связи с её отсутствием на рабочем месте ДД.ММ.ГГ являются надуманными.

В возражениях на жалобу ответчик и прокурор просят в её удовлетворении отказать, ссылаясь на необоснованность доводов жалобы.

В судебном заседании суда апелляционной инстанции истец и её представитель на доводах жалобы настаивали, представители ответчика возражали против удовлетворения жалобы, прокурор дал заключение о восстановлении Ельковой М.В. прежней работе.

Проверив законность и обоснованность судебного акта, судебная коллегия приходит к следующему.

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.

Согласно ст. 91 ТК РФ рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

В соответствии со статьей 189 ТК РФ дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

В соответствии с пп. "а" п. 6 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации 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 ч. 1 ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации увольнение является одним из видов дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, в том числе прогула.

По смыслу статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации увольнение признается законным при наличии законного основания увольнения и с соблюдением установленного трудовым законодательством порядка увольнения.

Судом установлено, что Елькова М.В. была принята на работу <данные изъяты> – <данные изъяты>) в КГБУЗ «<адрес>вой клинический перинатальный центр» ДД.ММ.ГГ, согласно приказу о приеме работника на работу ***-лс от ДД.ММ.ГГ.

ДД.ММ.ГГ с истицей заключен трудовой договор ***-Д.

Согласно должностной инструкции <данные изъяты> - <данные изъяты> подчиняется непосредственно заведующему отделением; в должностные обязанности врача – <данные изъяты> входит соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда и пожарной безопасности, санитарно – эпидемиологического режима, оперативное принятие мер, включая своевременное информирование руководства по устранению нарушений техники безопасности, противопожарных и санитарных правил, создающих угрозу деятельности учреждения здравоохранения, его работникам, пациентам, посетителям(пункты 1.4, 3.26).

Приказом ***-лс от ДД.ММ.ГГ Елькова М.В. уволена за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей – прогул, пп. «а» п. 6 ч.1 ст. 81 ТК РФ.

Основанием вынесения приказа указаны: акт от ДД.ММ.ГГ *** Об отсутствии Ельковой М.В. на рабочем месте с 8-00 часов до 16-18 часов ДД.ММ.ГГ, докладная записка начальника отдела кадров Т.А.В. от ДД.ММ.ГГ, уведомление от ДД.ММ.ГГ *** «О необходимости предоставить письменные объяснения», объяснительная Ельковой М.В. от ДД.ММ.ГГ, копия протокола заседания кадровой комиссии от ДД.ММ.ГГ.

Согласно докладной заведующей отделением <данные изъяты> Б.Т.В.. от ДД.ММ.ГГ <данные изъяты> – <данные изъяты> Ельковой М.В. отсутствовала на рабочем месте ДД.ММ.ГГ в течение всего рабочего дня, по этой причине она не участвовала в ежедневном рапорте с обходом отделения <данные изъяты>, проходящим с 8-00 часов до 8-30 часов, не были осмотрены дети, двое из которых нуждались в неотложной консультации <данные изъяты>.

Из служебной записки старшей медсестры отделения <данные изъяты> И.А.О. следует, что Елькова М.В. известила её о невозможности выхода на работу в 8-20 часов.

В объяснении от ДД.ММ.ГГ Елькова М.В. указала, что отсутствовала на рабочем месте ДД.ММ.ГГ с 8-00 часов до 16-18 часов по причине коммунальной аварии в квартире (порыв магистралей горячего

водоснабжения), коллег известила ДД.ММ.ГГ.

Из представленных в дело письменных доказательств, а также показаний свидетелей Ш.Л.А. (председателя ТСЖ), П.А.В (сантехника ТСЖ «Энтузиат»), Е.О.В., матери истца, следует, что авария в квартире была устранена с 12 до 13 часов ДД.ММ.ГГг.

Разрешая спор, руководствуясь приведенными нормами права, оценив по правилам ст. 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации представленные доказательства, суд пришел к выводу, что у работодателя имелись основания для увольнения истца за прогул ДД.ММ.ГГг; порядок и сроки привлечения к дисциплинарной ответственности, предусмотренные ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации, ответчиком были соблюдены.

При этом суд, установив факт коммунальной аварии ДД.ММ.ГГг с 7 до 13 часов в квартире истца, исходил из того, что у истца не имелось оснований для невыхода на работу в этот день после устранения коммунальной аварии, расценив отсутствие истца на рабочем месте как прогул; кроме того, судом было учтено, что Елькова М.В. не поставила в известность о причине своего отсутствия непосредственного руководителя - заведующего отделением, не приняла меры к урегулированию вопроса отсутствия на рабочем месте – с заявлением о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы не обратилась.

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

Согласно содержащимся в пункте 38 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" разъяснениям, при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по пункту 6 части 1 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 1 статьи 81 Кодекса, является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит.

Если трудовой договор с работником расторгнут по подпункту "а" пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации 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 (подпункты а, б пункта 39 приведенного Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации).

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 в течение всего рабочего дня или более четырех часов подряд в течение рабочего дня.

Таким образом, юридически значимым обстоятельством по данному спору является время и факт отсутствия работника на рабочем месте без уважительных причин.

Вместе с тем, как видно из представленных суду доказательств истец отсутствовала на работе ДД.ММ.ГГг после 13-00(времени устранения аварии) и до 16часов 18мин(времени окончания работы) менее четырёх часов, что прогулом не является, поскольку составляет не более четырех часов подряд.

При этом, отсутствие на работе истца в период с 8 часов до 13 часов вызвано уважительной причиной. Данный вывод судебной коллегии основан на том, что в условиях аварийной ситуации, связанной с порывом стояка горячего водоснабжения, истица была обязана обеспечить доступ в свою квартиру для проведения ремонтных работ, присутствие её в квартире было необходимым, так как иного доступа к поврежденным коммуникациям не имеется, производилось отключение воды, проводились сварочные работы.

При этом не опровергнуто утверждение истца, подтвержденное материалами дела, что члены её семьи в момент аварии уже не находились в квартире и не могли находиться дома впоследствии ввиду занятости на работе.

Поэтому Судебная коллегия приходит к выводу, что в условиях аварийной ситуации, связанной с порывом стояка горячего водоснабжения, обеспечение доступа в квартиру для проведения работ было обязанностью истца, которую она исполнила. Отсутствие ее на рабочем месте в этот период времени было обусловлено уважительными причинами.

Сам по себе факт того, что истец о неявке на работу не сообщила непосредственному руководителю и не приняла мер к согласованию, дисциплинарным проступком не является.

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.

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 30000 руб. Судебная коллегия считает, что в данной части требования подлежат удовлетворению, поскольку нашел свое подтверждение факт незаконного увольнения истца, но частично, в размере 5000 руб. с учетом требований разумности и справедливости.

Проверяя доводы жалобы истца в остальной части, судебная коллегия находит их несостоятельными. Так, вопреки доводам жалобы истца с приказом о прекращении трудового договора от ДД.ММ.ГГ она ознакомлена ДД.ММ.ГГ(л.д.59).

Ссылка истца на то, что с Правилами внутреннего трудового распорядка и должностной инструкцией врача- <данные изъяты> работодатель её не знакомил, отклоняется судебной коллегией, поскольку противоречит тексту трудового договора, заключенного истицей с КГБУЗ «<адрес>вой клинический перинатальный центр» от 20.11.2017г, согласно которому Елькова М.В. с Правилами внутреннего трудового распорядка и должностной инструкцией ознакомлена, о чем свидетельствуют её росписи(л.д.5-9, 54-58). Кроме того, имеется лист ознакомления истицы с должностной инструкцией врача <данные изъяты> (л.д.60-65). Согласно должностной инструкции врач - <данные изъяты> подчиняется непосредственно заведующему отделением.

Остальные доводы апелляционной жалобы в связи с восстановлением истца в прежней должности правового значения не имеют.

Руководствуясь статьями 328, 329, 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

ОПРЕДЕЛИЛА:

решение Центрального районного суда г.Барнаула Алтайского края от 23 октября 2019 года отменить.
Принять по делу новое решение.

Восстановить Елькову М. В. в должности <данные изъяты> – <данные изъяты>) КГБУЗ «<адрес>вой клинический перинатальный центр» с ДД.ММ.ГГ.

Взыскать с КГБУЗ «<адрес>вой клинический перинатальный центр» в пользу Ельковой М. В. компенсацию морального вреда в размере 5000 руб..

Апелляционную жалобу истца Ельковой М. В. –удовлетворить.

Решение в части восстановления на работе подлежит немедленному исполнению.

Председательствующий:

Судьи:

