

судья .. дело № 2-33/2020

дело № 33-1715/2020

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

г. Астрахань 10 июня 2020 года

Судебная коллегия по гражданским делам Астраханского областного суда в составе:

председательствующего Костиной Л.И.

и судей Лапшиной Л.Б., Тимофеевой И.П.,

при помощнике Максutowой С.Ж.,

рассмотрев в открытом судебном заседании по докладу судьи Костиной Л.И.

дело по апелляционной жалобе ООО «Максима»

на решение Советского районного суда г. Астрахани от 28 февраля 2020 года

по иску Гурьева Дениса Анатольевича к Обществу с ограниченной ответственностью «Максима» о признании увольнения незаконным, изменении формулировки увольнения, взыскании компенсации морального вреда и судебных расходов,

у с т а н о в и л а :

Гурьев Д.А. обратился в суд с иском, указав, что с 26 января 2018 года работал у ответчика в должности менеджера по закупкам. 26 июня 2019 года им было написано заявление об увольнении по собственному желанию с 9 июля 2019 года, которое 27 июня 2019 года было передано секретарю. О принятии заявления секретарь на его экземпляре сделала отметку о приеме. С 8 по 12 июля 2019 года он был на больничном. 15 июля 2019 года сдал больничный лист в бухгалтерию, однако трудовую книжку и расчет ему не выдали, в связи с чем он обратился в Гострудинспекцию и в прокуратуру области, направив ответчику заявление о выдаче трудовой книжки и трудового договора. 23 июля 2019 года получил от работодателя письмо с просьбой явиться на работу и дать объяснения по поводу отсутствия на рабочем месте с 15 июля 2019 года. В этот же день он направил ответчику письмо о том, что с 9 июля 2019 года он уже не является работником Общества. 30 июля 2019 года им получена трудовая книжка с записью об увольнении за прогул, с чем он не согласен. С учетом изменений исковых требований просит признать увольнение по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации незаконным, обязать ответчика изменить формулировку основания увольнения на увольнение по инициативе работника (пункт 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации), дату увольнения – на 9 августа 2019 года, взыскать в его пользу компенсацию морального вреда 50000 рублей и судебные расходы по оплате услуг представителя 10000 рублей.

В судебном заседании Гурьев Д.А. и его представитель по доверенности Пастушкова А.И. исковые требования поддержали.

Представитель ООО «Максима» Ломакин Д.М. исковые требования не признал.

Решением Советского районного суда г. Астрахани от 28 февраля 2020 года исковые требования Гурьева Д.А. удовлетворены частично, увольнение за прогул признано незаконным, формулировка увольнения изменена на увольнение по инициативе работника, дата – на 9 августа 2019 года, с ответчика в его пользу взысканы компенсация морального вреда 5000 рублей и 10000 рублей – расходы по оплате услуг представителя.

В апелляционной жалобе ООО «Максима» ставит вопрос об отмене решения, поскольку полагает, что выводы суда о том, что Гурьев Д.А. уведомил работодателя о намерении уволиться по собственному желанию, несостоятельны, так как секретарь Быкова С.В. не являлась сотрудником ООО «Максима». В своем заявлении истец указал дату увольнения 9 июля 2019 года, что менее двухнедельного срока, установленного законом, а поэтому между работником и работодателем должно быть достигнуто соглашение, которого нет. При таких обстоятельствах по окончании временной нетрудоспособности имеет быть место прогул. Полагает, что Гурьевым Д.А. пропущен срок исковой давности обращения в суд с иском.

Заслушав докладчика, объяснения представителя ООО «Максима» Ломакина Д.М., поддержавшего доводы жалобы, Гурьева Д.А. и его представителя по доверенности Пастушковой А.И., возражавших против удовлетворения жалобы, заключение прокурора Зубановой О.Я. о законности и обоснованности принятого

по делу решения, проверив материалы дела и обсудив доводы апелляционной жалобы, судебная коллегия приходит к следующему.

Установлено, что Гурьев Д.А. работал в ООО «Максима» с 26 января 2018 года в должности менеджера по закупкам.

На основании приказа № № от 24 июля 2019 года трудовые отношения с ним прекращены по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей – прогул, имевший место с 16 по 19 июля 2019 года.

Будучи не согласным с приказом, Гурьев Д.А. обратился с иском в суд. Рассматривая заявленные им требования, суд первой инстанции согласился с доводами иска. Судебная коллегия не соглашается с выводами районного суда исходя из следующего.

В соответствии с подпунктом «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, а именно 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).

Заключая трудовой договор, работник обязуется добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину и правила внутреннего трудового распорядка организации (статья 21 Трудового кодекса Российской Федерации). Эти требования предъявляются ко всем работникам. Их виновное неисполнение, в частности совершение прогула, может повлечь расторжение работодателем трудового договора по рассматриваемому основанию, что является одним из способов защиты нарушенных прав работодателя.

Статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации закреплен ряд положений, направленных на обеспечение объективной оценки фактических обстоятельств, послуживших основанием увольнения, и на предотвращение необоснованного применения дисциплинарного взыскания.

Решение работодателя о признании конкретной причины отсутствия работника на работе неуважительной и, как следствие, увольнение его за прогул могут быть проверены в судебном порядке.

Осуществляя судебную проверку и разрешая конкретное дело, суд исходит из общих принципов юридической и дисциплинарной ответственности, оценивает всю совокупность конкретных обстоятельств дела, в том числе, проверяет и оценивает обстоятельства и мотивы отсутствия работника на работе, предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Как следует из материалов дела, основанием для расторжения трудовых отношений послужил факт отсутствия Гурьева Д.А. на рабочем месте в период с 16 по 19 июля 2019 года.

Не оспаривая факта отсутствия на работе, истец ссылается на то, что с 9 июля 2019 года он не является работником ООО «Максима», так как 26 июня 2019 года им было подано заявление об увольнении по собственному желанию, в связи с чем последним рабочим днем для него являлось 9 июля 2019 года, о чем он и указал в заявлении об увольнении.

Согласно статье 80 Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом.

Доказательств тому, что заявление об увольнении было передано истцом работодателю 27 июня 2019 года и между ним и работодателем было достигнуто соглашение о расторжении трудового договора с 9 июля 2019 года, Гурьевым Д.А. не представлено.

Имеющаяся в деле копия заявления об увольнении с отметкой о принятии его Быковой С.В. таковым не является.

Из представленных в дело штатного расписания, сведений налогового и пенсионного органов следует, что Быкова С.В. является сотрудником ООО «<данные изъяты>», а не ООО «Максима». Об этом же ей было сообщено в ходе проверки, проводимой Гострудинспекцией, где она указала о том, что, увидев, что заявление Гурьевым Д.А. подано не ее работодателю, она вернула его заявителю. Аналогичные объяснения Быкова С.В. дала в суде первой инстанции.

Выводы районного суда о том, что Быкова С.В. является надлежащим лицом ООО «Максима», принявшим заявление истца, поскольку ее рабочее место располагалось в одном помещении с истцом, являются несостоятельными, поскольку не основаны на нормах права, а выводы о том, что Быкова С.В. выполняла часть функций для иных юридических лиц, в том числе ООО «Максима», противоречат

сведениям, содержащимся в протоколе судебного заседания (л.д.10, т.2) и не подтверждаются соответствующими письменными документами.

То, что в обеих организациях директором является одно и то же лицо, не свидетельствует о том, что работники этих организаций вправе совершать юридически значимые действия в отношении друг друга.

Кроме этого, судебная коллегия полагает необходимым отметить, что суд при разрешении спора принял в качестве доказательства представленную истцом ксерокопию заявления от 26 июня 2019 года, которая, при отсутствии у работодателя подлинника такого заявления и при оспаривании им факта его получения, не может служить надлежащим доказательством информирования работодателя о прекращении трудовых отношений по инициативе работника.

На основании вышеизложенного суд апелляционной инстанции приходит к выводу, что Гурьевым Д.А. не представлено доказательств получения работодателем его заявления об увольнении по собственному желанию, в связи с чем ответчик в отсутствие доказательств уважительности причин отсутствия работника на рабочем месте имел право расторгнуть с ним трудовые отношения за прогул. По этой причине решение суда об удовлетворении исковых требований Гурьева Д.А. является незаконным, в связи с чем подлежит отмене.

Доводы жалобы о пропуске Гурьевым Д.А. срока исковой давности на обращение в суд с иском о восстановлении на работе, судебная коллегия находит основанными на неверном толковании норм права.

В соответствии с частью 1 статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право обратиться в суд по спорам об увольнении в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у работодателя по последнему месту работы.

Из представленных материалов дела следует, что трудовую книжку Гурьев Д.А. получил 30 июля 2019 года, в суд с иском о восстановлении на работе он обратился 20 августа 2019 года, то есть в установленный законом срок.

Руководствуясь статьей 328 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия по гражданским делам Астраханского областного суда

о п р е д е л и л а :

решение Советского районного суда г. Астрахани от 28 февраля 2020 года отменить, принять по делу новое решение. В удовлетворении исковых требований Гурьева Д.А. к Обществу с ограниченной ответственностью «Максима» о признании увольнения незаконным, изменении формулировки увольнения, взыскании компенсации морального вреда и судебных расходов отказать.

