

ОПРЕДЕЛЕНИЕ САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОГО ГОРОДСКОГО СУДА от 18.06.2013 № 33-7386/13
САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД
ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 18 июня 2013 года № 33-7386/13

Судья: Ершова Ю.В.

Судебная коллегия по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда в составе

председательствующего Ильинской Л.В.

судей Быханова А.В. и Петровой Ю.Ю.

при секретаре Ю.

рассмотрела в судебном заседании 18 июня 2013 года гражданское дело № 2-399/13 по апелляционным жалобам Ж. и ООО <...> на решение Московского районного суда Санкт-Петербурга от 12 февраля 2013 года по иску Ж. к ООО <...> о признании увольнения незаконным, изменении формулировки увольнения, изменении даты увольнения, взыскании среднего заработка за время незаконного лишения трудиться, и компенсации морального труда,

Заслушав доклад судьи Ильинской Л.В., объяснения представителей Ж. - П. и К., представителей ООО <...> Г., В., судебная коллегия по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда установила:

Истец Ж. обратился в суд с иском к ООО <...> о признании увольнения незаконным, изменении формулировки увольнения, изменении даты увольнения, взыскании среднего заработка за время незаконного лишения трудиться и компенсации морального труда. Увеличив исковые требования в порядке статьи 39 Гражданско-процессуального кодекса Российской Федерации просил признать незаконным свое увольнение из ООО <...> по пункту "а" части 6 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул, оформленное приказом № 40-пд от 01.08.2012 года и приказом № 164-у от 01.08.2012 года от 01.08.2012 года; изменить формулировку увольнения на "расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)", взыскать с ООО <...> неполученный заработок за время незаконного лишения его возможности трудиться с момента увольнения по дату вынесения решения по настоящему делу, и компенсацию морального вреда в размере 100 000 рублей.

В обоснование требований истец указал, что работал в организации ответчика в должности первого заместителя Генерального директора. 09.07.2012 года истец сдал в отдел кадров ООО <...> заявление об увольнении по собственному желанию с 10.07.2012 года. Однако ответчик счел неявку истца на работу 10.07.2012 года прогулом, и издал приказ о его увольнении по пункту "а" части 6 статьи 81 ТК РФ, в то время как истец, являясь военным пенсионером, в силу части 3 статьи 80 Трудового кодекса Российской Федерации имел право уволиться с работы в любое время. Кроме того, Ж. указал, что 10.07.2012 года явился на работу для получения трудовой книжки, однако его пропуск был аннулирован, в связи с этим он не смог пройти в помещение ООО <...>

Решением Московского районного суда Санкт-Петербурга от 12 февраля 2013 года исковые требования Ж. удовлетворены частично. Судом изменена формулировка увольнения Ж. из ООО <...> по основанию, предусмотренному пунктом "а" части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации "прогул" на пункт статьи 77 и статью 80 Трудового кодекса Российской Федерации "увольнение по инициативе работника". Суд обязал ООО <...> выдать Ж. дубликат трудовой книжки без записи об увольнении за прогул по пункту "а" части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Также судом взысканы с ООО <...> в пользу истца компенсация морального вреда в размере 20 000 рублей и расходы на оплату услуг представителя в размере 30 000 рублей. С ООО <...> в доход бюджета Санкт-Петербурга взыскана госпошлина в размере 600 рублей.

В апелляционной жалобе истец Ж. настаивает на изменении решения суда в части требований о признании увольнения незаконным, изменении даты увольнения и взыскании неполученного заработка за время незаконного лишения возможности трудиться.

В апелляционной жалобе ответчик ООО <...> просил отменить решение суда в части требований об изменении формулировки увольнения Ж., обязанности выдать дубликат трудовой книжки без записи об увольнении, взыскания компенсации морального вреда и расходов на оплату услуг представителя, принять в данной части новое решение об отказе в удовлетворении заявленных требований.

Судебная коллегия считает возможным рассмотреть жалобы без участия истца Ж., не явившегося в судебное заседание, поскольку в материалах дела имеются данные, подтверждающие его надлежащее извещение (л.д. 115), учитывая, что интересы истца в судебном заседании представляют уполномоченные доверенностью лица.

Изучив материалы дела, доводы апелляционных жалоб суд апелляционной инстанции приходит к следующему.

При разрешении спора судом установлено, что с 01.10.2010 года Ж. был принят на работу в ООО <...> на должность заместителя Генерального директора по корпоративным финансам (том I л.д. 47). В этот же день с ним заключен Трудовой договор № 12-ТД/2010 (том I л.д. 48-51). В соответствии с Дополнительным соглашением № 1 от 01.03.2011 года к вышеназванному Трудовому договору Ж. переведен на должность первого заместителя генерального директора (том I л.д. 52-53).

09.07.2012 года Ж. представил на имя Генерального директора ООО <...> <...> заявление об увольнении по собственному желанию с 10.07.2012 года, приложив к этому заявлению удостоверение пенсионера (том I л.д. 56-58).

Как следует из пояснений Ж., 10.07.2012 года он вышел на работу, чтобы ознакомиться с приказом об увольнении, получить трудовую книжку и собрать свои вещи, однако, на проходной бизнес-центра, где располагается офис ООО <...> ему было сообщено, что его пропуск аннулирован. Поняв, что его присутствие в помещении ООО <...> нежелательно, истец не стал пытаться туда пройти.

При этом, в период с 10 по 31 июля 2012 года инспектором по кадрам организации ответчика <...> были составлены акты об отсутствии Ж. в указанные дни на рабочем месте (том I л.д. 59-74).

13.07.2012 года ООО <...> направило в адрес Ж. уведомление с требованием предоставить письменные объяснения по факту его отсутствия на рабочем месте 10, 11, 12 и 13 июля 2012 года (том I л.д. 75-77), 26.07.2012 года это уведомление было получено истцом (том I л.д. 80-81).

Кроме того, 13.07.2013 года ответчик направил истцу телеграмму с требованием о предоставлении письменных объяснений, которая получена Ж. 15.07.2013 года (том I л.д. 83-84).

17.07.2012 года Ж. направил на имя Генерального директора ООО <...> телеграмму и письмо с объяснением причин отсутствия на работе в период с 10.07.2012 года, в которых указал, что считает себя уволенным с 10.07.2012 года, поскольку подал заявление об увольнении по собственному желанию с указанной даты, и как военный пенсионер имел право на увольнение без двухнедельной отработки (том I л.д. 86-88).

01.08.2012 года ООО <...> был издан приказ № 40-пд о применении к Ж. за отсутствие на рабочем месте без уважительных причин дисциплинарного взыскания в виде увольнения (том I л.д. 89), и приказ об увольнении Ж. с 01.08.2012 года за прогул на основании подпункта "а" пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (том I л.д. 90). В этот же день истцу направлено уведомление

об увольнении, в котором сообщалось о необходимости явиться в организацию ответчика для ознакомления с приказом об увольнении и получении трудовой книжки (том I л.д. 91, 92, 94). Также 01.08.2012 года с ответчиком произведен расчет при увольнении (том I л.д. 103).

Оценивая законность произведенного ответчиком увольнения Ж., суд пришел к выводу о правомерности требований истца в соответствии с положениями абзаца 3 статьи 80 Трудового кодекса РФ.

Судебная коллегия не может согласиться с указанными выводами суда в связи со следующим.

В силу ст. 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. При этом, в соответствии с ч. 2 ст. 80 Трудового кодекса Российской Федерации, по соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Вместе с тем, из материалов дела не следует, что стороны пришли к соглашению об увольнении без двухнедельной отработки истца с 10 июля 2012 года.

Согласно ч. 3 ст. 80 Трудового кодекса Российской Федерации, в случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

Выход работника на пенсию возможен при наступлении права на пенсионное обеспечение в соответствии с Федеральным законом от 17 декабря 2001 года № 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации".

Наличие у гражданина статуса военного пенсионера не предоставляет ему права выхода на пенсию из ООО <...> поскольку выход его на пенсию состоялся при увольнении его с военной службы до поступления на работу в качестве работника в конкретное общество.

В соответствии с пунктом 5.6 Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной Постановлением Минтруда Российской Федерации № 69 от 10.10.2003 года, запись об увольнении вносится в трудовую книжку с указанием причин.

Таким образом, когда работник расторгает трудовой договор по причинам, с которыми законодательство связывает предоставление определенных льгот и преимуществ, то в данном случае производится запись следующего содержания: "Уволен по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, пункт 3 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации".

При этом, право увольнения в связи с выходом на пенсию работник использует один раз, поскольку формулировка части 3 статьи 80 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает именно факт выхода на пенсию, а не наличие у работника статуса пенсионера.

В то же время работник, уволившийся с работы в связи с выходом на пенсию, имеет право продолжать свою трудовую деятельность, устроившись на другую работу. В таком случае он уже будет являться пенсионером и не сможет уволиться по собственному желанию по причине выхода на пенсию, так как второй раз выйти на пенсию, уже будучи

пенсионером, невозможно.

Таким образом, работник, уволившийся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, при следующих увольнениях по собственному желанию лишается права на расторжение трудового договора в срок, указанный им в увольнении. И при каждом его последующем увольнении по собственному желанию в трудовую книжку не следует вносить соответствующую запись об увольнении дополнять словами "в связи с выходом на пенсию". При таком положении, обязанность работодателя расторгнуть договор в срок, указанный в заявлении Ж., в данном случае не применима, поскольку на момент увольнения Ж. из ООО <...> он уже являлся пенсионером, но не увольнялся в связи с выходом на пенсию.

При этом, не имеет правового значения является ли уволенное лицо военным пенсионером или нет, поскольку к рассматриваемым правоотношениям применяются общие положения об увольнении.

При таком положении выводы суда первой инстанции о том, что при получении заявления Ж. об увольнении с 10.07.2012 года работодатель обязан был произвести его увольнение с указанной даты, не могут быть признаны законными и обоснованными.

В соответствии с ч. 6 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, в частности 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 дисциплинарное взыскание в виде увольнения по соответствующим основаниям.

Увольнение является дисциплинарным взысканием и перед применением данного вида дисциплинарного взыскания в соответствии с ч. 1 ст. 193 ТК РФ работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение.

Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, составляется соответствующий акт.

Как следует из материалов дела, 13.07.2013 года ответчик направил истцу телеграмму с требованием о предоставлении письменных объяснений, которая получена Ж. 15.07.2013 года (том I л.д. 83-84).

17.07.2012 года Ж. направил на имя Генерального директора ООО <...> телеграмму и письмо с объяснением причин отсутствия на работе в период с 10.07.2012 года, в котором указал, что считает себя уволенным с 10.07.2012 года, поскольку подал заявление об увольнении по собственному желанию с указанной даты, и как пенсионер, имел право на увольнение без двухнедельной отработки (том I л.д. 86-88).

01.08.2012 года ООО <...> был издан приказ № 40-пд о применении к Ж. за отсутствие на рабочем месте без уважительных причин дисциплинарного взыскания в виде увольнения (том I л.д. 89), и приказ об увольнении Ж. с 01.08.2012 года за прогул на основании подпункта "а" пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (том I л.д. 90). В этот же день истцу направлено уведомление об увольнении, в котором сообщалось о необходимости явиться в организацию ответчика для ознакомления с приказом об увольнении и получения трудовой книжки (том I л.д. 91, 92, 94). Также 01.08.2012 года с ответчиком произведен расчет при увольнении (том I л.д. 103).

При таком положении работодателем была соблюдена процедура увольнения в соответствии с действующим трудовым законодательством и обоснованно применены меры дисциплинарного характера в виде увольнения работника на основании подпункта "а" пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, учитывая отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин с 10.07.2012 года по 01.08.2012 г. Соответствующие акты содержатся в материалах дела.

В обоснование заявленных исковых требований Ж. указывал, что начиная с 10.07.2012 года истец не имел возможности выхода на работу, в том числе за получением трудовой книжки, поскольку его пропуск был аннулирован, и он не смог пройти в помещение ООО <...>

Вместе с тем, указанные обстоятельства не подтверждаются имеющимися в материалах дела доказательствами.

Напротив, из показаний свидетеля <...> допрошенного в ходе судебного разбирательства и являющегося специалистом службы безопасности ООО <...> следует, что действительно, при увольнении сотрудника из указанной организации для него наступают ограничения порядка нахождения в офисе, в частности аннулируется пропуск. Однако, при этом, сохраняется допуск увольняющегося сотрудника по гостевому пропуску, оформляемому на проходной и дающему право на нахождение в здании ООО <...> в рабочее время, то есть с 9.00 час. до 18.00 час. Показания свидетеля не противоречат иным собранным по делу доказательствам, никем не оспорены, оснований не доверять показаниям указанного свидетеля ни у суда, ни у судебной коллегии не имелось.

При таком положении, истец не лишен был возможности обращения в службу безопасности общества с заявкой на выдачу гостевого пропуска с целью прохождения на рабочее место. Доказательств обращения с такой заявкой и отказа ответчика в выдаче пропуска истцом представлено не было. Более того, из содержания телеграммы Ж. в адрес руководства ООО <...> усматривается, что истец не намерен был выходить на работу, поскольку полагал, что являясь военным пенсионером, должен был быть уволен с 10 июля 2012 года (л.д. 86). Указанный документ прямо подтверждает отсутствие намерения истца выходить на работу, поскольку, по его мнению, его увольнение в связи с выходом на пенсию не предполагает уведомление работодателя за две недели.

Ссылка истца на показания допрошенного при разрешении спора свидетеля <...> не может быть принята во внимание. Из пояснений данного свидетеля следует, что она работала в организации ответчика, в ее обязанности входило оформление документов.

06.07.2012 года она пришла на работу, утром были согласованы реестры платежей, после чего она пошла к Ж. согласовать реестр платежей и получить подпись на реестре. Во второй половине дня ей позвонил генеральный директор <...> и сообщил, что с этого дня Ж. распределением платежей не занимается, и она подчиняется ему напрямую.

Указанные показания не подтверждают того обстоятельства, что Ж. был отстранен от работы и со стороны работодателя имел место недопуск его на рабочее место.

При таком положении, судебная коллегия полагает неподтвержденным факт отсутствия работника на рабочем месте за период с 10.07.2012 г. по причинам, исключающим применение мер дисциплинарной ответственности и полагает увольнение Ж. с указанием формулировки, содержащейся в трудовой книжке работника, законным и обоснованным.

Истец не был лишен возможности явиться к работодателю для ознакомления с приказом об увольнении и получения трудовой книжки, учитывая, что уведомление от работодателя было направлено в адрес истца 01 августа 2012 года, предписывало явиться в офис ООО <...> за получением указанного документа, и было получено истцом

лично 27.08.2012 года (л.д. 91–96). Следовательно, у суда отсутствовали основания для возложения ответственности на работодателя за задержку выдачи трудовой книжки.

Учитывая изложенное, суд апелляционной инстанции соглашается с выводом суда об отсутствии оснований для изменения даты увольнения на дату вынесения решения суда.

Как разъяснил Пленум Верховного Суда Российской Федерации в пункте 61 Постановления от 17.03.2004 года № 2, если при разрешении спора о восстановлении на работе суд признает, что работодатель имел основание для расторжения трудового договора, но в приказе указал неправильную либо не соответствующую закону формулировку основания и (или) причины увольнения, суд в силу части пятой статьи 394 Кодекса обязан изменить ее и указать в решении причину и основание увольнения в точном соответствии с формулировкой Кодекса или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Кодекса или иного федерального закона, исходя из фактических обстоятельств, послуживших основанием для увольнения.

Поскольку у ООО <...> имелись основания для увольнения Ж. с 01.08.2012 года с указанием формулировки увольнения, признанной судебной коллегией внесенной в трудовую книжку правомерно, отказ в удовлетворении требований в части изменения даты увольнения является правильным. Также подлежали отклонению требования истца об обязанности ответчика выдать дубликат трудовой книжки без записи об увольнении за прогул и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула за период со дня увольнения по день вынесения решения суда.

При таком положении, принимая во внимание, что факт нарушения ответчиком трудовых прав истца опровергается представленными в материалы дела доказательствами, с учетом положений статьи 237 ТК РФ, судебная коллегия полагает, что при разрешении настоящего дела у суда первой инстанции отсутствовали основания для взыскания компенсации морального вреда в пользу Ж., поскольку факт виновного поведения работодателя не подтвержден.

Не подлежали возмещению и судебные расходы истца на оплату услуг представителя, поскольку истцу отказано в удовлетворении заявленных им исковых требований в полном объеме.

В части взыскания с ответчика в бюджет Санкт-Петербурга государственной пошлины также решение суда подлежит отмене исходя из норм ст. 103 ГПК РФ.

При рассмотрении дела суд апелляционной инстанции проверяет законность принятых по делу судебных актов, устанавливая правильность применения судами норм материального и процессуального права, а также соответствие выводов о применении норм права установленным им по делу обстоятельствам и имеющимся в деле доказательствам.

Доводы апелляционной жалобы Ж. по существу направлены на переоценку доказательств и обстоятельств, установленных судом первой инстанции, и не могут быть приняты судом апелляционной инстанции.

В частности, доводы апелляционной жалобы о том, что истец имел право не отрабатывать установленные законом две недели без согласования с работодателем, являются неправильным толкованием норм трудового законодательства.

То обстоятельство, что невыход истца на работу 10.07.2012 года обусловлен его недопуском на территорию организации, опровергается доказательствами по делу.

Каких-либо новых убедительных правовых доводов тому, что решение суда постановлено в нарушение положений действующего законодательства, апелляционная жалоба не содержит.

На основании изложенного, руководствуясь ст. 328 ГПК РФ, судебная коллегия определила:

Решение Московского районного суда Санкт-Петербурга от 12 февраля 2013 года в части удовлетворения исковых требований отменить.

В иске Ж. к ООО <...> об изменении формулировки увольнения, обязанности выдать дубликат трудовой книжки, взыскании компенсации морального вреда, судебных расходов отказать.

В остальной части решение Московского районного суда Санкт-Петербурга от 12 февраля 2013 года оставить без изменения, апелляционную жалобу истца без удовлетворения.