МОСКОВСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

по делу № 33-12520/***

Судья суда первой инстанции ФИО

в суде первой инстанции № 2-2772/***

Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда в составе председательствующего судьи ФИО,

судей Жолудовой Т.В., ФИО

при помощнике судьи Г.,

с участием прокурора ФИО,

заслушав в открытом судебном заседании по докладу судьи Жолудовой Т.В. гражданское дело по апелляционным жалобам А., Федерального государственного учреждения науки Библиотека по естественным наукам Российской академии наук на решение Хамовнического районного суда адрес от дата, которым с учетом дополнительного решения того же суда от дата постановлено:

Признать незаконным увольнение А. из Федерального государственного бюджетного учреждения науки Библиотеки по естественным наукам Российской академии наук (ФИО).

Восстановить А. на работе в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Библиотеке по естественным наукам Российской академии наук (ФИО) в должности ведущего библиотекаря ОГЛ.

Взыскать в пользу А. с Федерального государственного бюджетного учреждения науки Библиотеки по естественным наукам Российской академии наук (ФИО) средний заработок за время вынужденного прогула в размере сумма, компенсацию морального вреда в размере сумма и судебные расходы в размере сумма.

Взыскать в пользу А. с Федерального государственного бюджетного учреждения науки Библиотеки по естественным наукам Российской академии наук (ФИО) средний заработок за время вынужденного прогула в размере сумма.

Взыскать с Федерального государственного бюджетного учреждения науки Библиотеки по естественным наукам Российской академии наук (ФИО) в бюджет адрес в счет оплаты госпошлины сумма;

установила:

А. обратилась в суд с иском к Федеральному государственному бюджетному учреждению науки Библиотеке по естественным наукам Российской академии наук (ФИО), с учетом уточнения исковых требований просила признать увольнение незаконным, восстановить на работе в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Библиотеке по естественным наукам Российской академии наук (ФИО) в должности ведущего библиотекаря, взыскать с ответчика средний заработок за время вынужденного прогула, компенсацию морального вреда в размере сумма, расходы на оплату услуг представителя в размере сумма.

В обоснование заявленных требований истец ссылаясь на то, что с дата работала в ФИО на основании трудового договора, занимая должность ведущего библиотекаря отдела геологической литературы (ОГЛ). Приказом от дата № 224-к была уволена по пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за прогул, совершенный дата. Считает увольнение незаконным, поскольку нарушений должностных обязанностей и трудовой дисциплины ею не допускалось, при привлечении ее к дисциплинарной ответственности работодателем в нарушение ст. 192 ТК РФ не учтены обстоятельства, при которых был совершен вмененный проступок в виде отсутствия на рабочем месте дата, на которое истец не вышла в связи с отсутствием отопления.

В судебном заседании суда первой инстанции истец, представитель истца заявленные требования поддержали, представитель ответчика против удовлетворения требований иска возражал.

Суд постановил приведенное выше решение с учетом дополнительного решения, об отмене которого просит ответчик ФИО в апелляционной жалобе; истец А. в апелляционной жалобе ставит вопрос об отмене решения суда в части разрешения требований о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула.

Изучив материалы дела, заслушав истца А., поддержавшую доводы своей апелляционной жалобы, возражавшую против удовлетворения апелляционной жалобы ответчика, представителя ответчика Н., поддержавшую доводы апелляционной жалобы ответчика, возражавшую против удовлетворения апелляционной жалобы истца, заключение прокурора, полагавшего решение суда законным и обоснованным, жалобы удовлетворению не подлежащими, обсудив доводы апелляционных жалоб, судебная коллегия не усматривает оснований для отмены и изменения решения суда, предусмотренных ст. 330 Гражданского процессуального кодекса РФ.

Согласно абзацу 5 части 1 статьи 219 ТК РФ каждый работник имеет право на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности.

В соответствии с разъяснениями, приведенными в абзаца 2 пункт 19 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от дата № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"

Федерации", в силу абзаца пятого части первой статьи 219 ТК РФ работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию за отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности.

Как установлено судом и следует из материалов дела, А. с дата работала в Федеральном государственном бюджетном учреждении науки Библиотека по естественным наукам Российской академии наук (ФИО) на основании трудового договора № 551 от дата, последняя занимаемая должность - ведущий библиотечарь отдела геологической литературы (ОГЛ).

В силу п. 2.2.3 трудового договора, пп. 4.2.5, 5.1, 5.1.1 Правил внутреннего трудового распорядка, утв. директором ФИО дата, работник обязался соблюдать трудовую дисциплину. Продолжительность рабочего времени работника ФИО составляет 40 часов в неделю. Для работника ФИО с нормальной продолжительностью рабочего времени устанавливается следующий режим рабочего времени: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье; продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов; время начала работы в Центральной библиотеке с понедельника по четверг с 09-00 до 18-00 часов, в пятницу с 09-00 до 16-45 часов; время работы отделов ФИО в институтах устанавливается по согласованию с руководством институтов, в которых они находятся; перерыв для отдыха и питания составляет 45 минут в период с 13.00 до 13.45 часов. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

ФИО от дата № 220-к в связи с нарушением трудовой дисциплины, выразившимся в отсутствии на рабочем месте более четырех часов подряд дата, к А. применено дисциплинарное взыскание в виде увольнения по пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

ФИО от дата № 224-к трудовой договор с А. расторгнут, и она уволена дата по пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Основанием для издания приказов послужил акт о проведении служебного расследования по факту отсутствия на работе сотрудников отдела ФИО в ИГЕМ РАН (ОГЛ) дата, из которого следует, что в ходе проведенного расследования комиссией установлен зафиксированный актами факт отсутствия на рабочем месте дата сотрудников отдела ОГЛ ФИО, А., Б., П.

В объяснительной заведующий отделом П. пояснила, что отпустила работников отдела по причине отсутствия отопления в ИГЕМ РАН.

Также комиссией было установлено, что заведующему отделом П. заместителем директора М. было рекомендовано на время, пока проблема с отоплением в ИГЕМ РАН не будет устранена, организовать сменное дежурство сотрудников в отделе. Вместо этого заведующий отделом приняла самостоятельное решение об

установлении работникам отдела дополнительного выходного дня, не уведомив об этом работодателя, непосредственного руководителя или его заместителя.

В представленных дата письменных объяснениях А. пояснила, что дата отсутствовала на рабочем месте из-за того, что температура была ниже установленной нормы.

Исследовав и оценив представленные доказательства, в том числе пояснения сторон, в соответствии с требованиями ст. 67 ГПК РФ, суд признал установленным и доказанным, что в период с дата по дата на рабочем месте истца отсутствовало отопление, о чем работодатель был осведомлен, но никаких мер по оборудованию рабочего места истца обогревателем, по созданию безопасных условий труда не предпринял. В связи с невозможностью нахождения на рабочем месте истца полный рабочий день заместителем директора М. рекомендовано организовать сменное дежурство в отделе геологической литературы, но никаких приказов и распоряжений об организации сменного дежурства работодателем издано не было, сменный режим работы истцу не установлен.

Таким образом, несмотря на признанную работодателем невозможность осуществления истцом должностных обязанностей в течение полного рабочего дня, в нарушение ст. ст. 22, 209, 212 ТК РФ работа истца надлежащим образом организована не была, безопасные условия труда истцу не созданы.

Разрешая спор по существу с учетом установленных обстоятельств, руководствуясь положениями ст. ст. 209, 212 Трудового кодекса РФ об обязанности работодателя обеспечить безопасные условия труда, ст. ст. 81, 192, 193 Трудового кодекса РФ, определяющими условия и порядок применения дисциплинарного взыскания, в том числе увольнения работника по подпункту "а" пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, а также разъяснениями Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению, суд первой инстанции верно пришел к выводу о неправомерности применения к истцу А. дисциплинарного взыскания в виде увольнения по указанному основанию, за прогул, исходя из того, что работодателем истцу не были созданы безопасные условия труда дата, в связи с чем истец по вине ответчика не имела возможность соблюдать дисциплину труда и отсутствовала по уважительной причине, что исключало возможность ее привлечения к дисциплинарной ответственности, наличие законных оснований для увольнения истца ответчиком не доказано, процедура применения дисциплинарного взыскания в части требований необходимости учета тяжести допущенного проступка и обстоятельств, при которых он совершен, не соблюдена.

Указывая на необоснованность применения работодателем такой меры дисциплинарного взыскания как увольнение за прогул, суд принял во внимание, что увольнение А. было произведено ответчиком в нарушение требований ч. 5 ст. 192 ТК РФ без учета фактических обстоятельств произошедшего, связанного с не

обеспечением работодателем безопасных для здоровья работника условий труда, предшествующего поведению и отношения к труду истца А., которая работала в ФИО длительное время, более 8 лет, ранее к дисциплинарной ответственности не привлекалась.

При этом судом верно отмечено, что невозможность применения ответчиком к истцу иного, менее строгого вида дисциплинарного взыскания, не обоснована, учитывая, что за аналогичное отсутствие на рабочем месте дата к главному библиотекарю Б. было применено дисциплинарное взыскание в виде выговора, примененное к истцу дисциплинарное взыскание в виде увольнения по пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за прогул не соразмерно тяжести вменяемого проступка, при том, что увольнение является крайней мерой дисциплинарного воздействия на работника.

В соответствии со 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 том числе, в виде увольнения по соответствующим основаниям.

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

В силу ч. 1 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.

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

В пункте 23 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от дата № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" разъяснено, что при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

Как неоднократно указывал Конституционный Суд Российской Федерации, решение работодателя о признании конкретной причины отсутствия работника на работе неуважительной и, как следствие, увольнение его за прогул может быть проверено в судебном порядке. При этом, осуществляя судебную проверку и разрешая

конкретное дело, суд действует не произвольно, а исходит из общих принципов юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности (в частности, таких, как справедливость, соразмерность, законность), и, руководствуясь подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации во взаимосвязи с другими его положениями, оценивает всю совокупность конкретных обстоятельств дела, в том числе причины отсутствия работника на работе (определения Конституционного Суда Российской Федерации от дата № 75-О-О, от дата № 1793-О, от дата № 1288-О, от дата № 1243-О и др.).

В пункте 38 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от дата № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" разъяснено, что при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по пункту 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, 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 первой статьи 81 Кодекса, является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит.

В силу положений пункта 53 Постановления Пленума ВС РФ № 2 от дата, работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

По смыслу приведенных нормативных положений трудового законодательства, правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации, при рассмотрении судом дела по спору о законности увольнения работника на основании подпункта "а" пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул обязательным для правильного разрешения названного спора является установление обстоятельств и причин (уважительные или неуважительные) отсутствия работника на рабочем месте. При этом с учетом таких общих принципов юридической, а значит, и дисциплинарной ответственности, как справедливость, соразмерность и законность, суду также надлежит проверить обоснованность признания работодателем причины отсутствия работника на рабочем месте неуважительной.

В соответствии с частью 1 статьи 12 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон.

Суд, сохраняя независимость, объективность и беспристрастность, осуществляет руководство процессом, разъясняет лицам, участвующим в деле, их права и обязанности, предупреждает о последствиях совершения или несовершения процессуальных действий, оказывает лицам, участвующим в деле, содействие в реализации их прав, создает условия для всестороннего и полного исследования доказательств, установления фактических обстоятельств и правильного применения законодательства при рассмотрении и разрешении гражданских дел (часть 2 статьи 12 ГПК РФ).

В силу части 2 статьи 56 ГПК РФ суд определяет, какие обстоятельства имеют значение для дела, какой стороне надлежит их доказывать, выносит обстоятельства на обсуждение, даже если стороны на какие-либо из них не ссылались.

При принятии решения суд оценивает доказательства, определяет, какие обстоятельства, имеющие значение для рассмотрения дела, установлены и какие обстоятельства не установлены, каковы правоотношения сторон, какой закон должен быть применен по данному делу и подлежит ли иск удовлетворению (часть 1 статьи 196 ГПК РФ).

Учитывая это, а также принимая во внимание то, что суд, являющийся органом по разрешению индивидуальных трудовых споров, в силу части 1 статьи 195 ГПК РФ должен вынести законное и обоснованное решение, обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, является соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из статей 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции Российской Федерации и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности, таких, как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм. В этих целях работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (часть 5 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду. Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе суд придет к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учета вышеуказанных обстоятельств, иск может быть удовлетворен (абзацы второй, третий, четвертый пункта 53 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от дата № 2).

Нормативные положения Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснения, содержащиеся в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от дата № 2, при рассмотрении вопроса о законности увольнения А. за прогул судом первой инстанции применены правильно.

Судебная коллегия в полной мере соглашается с выводами суда первой инстанции о том, что увольнение А. за прогул произведено без достаточных оснований, свидетельствующих о грубом нарушении трудовых обязанностей, без учета тяжести совершенного ею проступка, обстоятельств, при которых он совершен, предшествующего поведения работника, его отношения к труду, в связи с чем является незаконным.

Установив обстоятельства, свидетельствующие о незаконности увольнения истца, суд первой инстанции, руководствуясь положениями ст. 394 Трудового кодекса Российской Федерации, исходя из предмета и основания иска, правомерно удовлетворил исковые требования о восстановлении истца на работе в ФИО в должности ведущего библиотекаря ОГЛ и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула с дата по день вынесения решения суда дата.

В соответствии с положениями ст. 237, ч. 9 ст. 394 ТК РФ суд также правомерно пришел к выводу о взыскании с ответчика в пользу истца компенсации морального вреда в связи с нарушением трудовых прав работника незаконным увольнением. Размер компенсации морального вреда был определен судом в сумме сумма с учетом конкретных обстоятельств дела, требований разумности и справедливости.

Поскольку требования истца удовлетворены, у суда в соответствии со ст. 100 ГПК РФ имелись правовые основания для взыскания с ответчика в пользу истца судебных расходов, понесенных в связи с рассмотрением дела и подтвержденных документально, на оплату услуг представителя в размере сумма, определенном судом с учетом принципов разумности, иных заслуживающих внимание обстоятельств.

Рассматривая заявление ответчика о пропуске истцом установленного статьей 392 Трудового кодекса Российской Федерации срока для обращения в суд за защитой нарушенного права по требованиям об оспаривании увольнения, суд, посчитав возможным восстановить истцу пропущенный срок, принимая во внимание всю совокупность обстоятельств конкретного дела и характер возникшего между сторонами спора, факты того, что первоначально истец обратилась с исковым заявлением в Хамовнический районный суд адрес дата в пределах установленного месячного срока, но определением Хамовнический районный суд адрес от дата данное исковое заявление было оставлено без движения до дата, а впоследствии возвращено, о чем истец была осведомлена только в дата и вновь подала исковое заявление дата, в связи с чем у истца имелись объективные препятствия для реализации в полном объеме предусмотренного законом права на обращение за судебной защитой.

Выводы суда основаны на надлежащей оценке доказательств по делу, сделаны в строгом соответствии с нормами материального права, регулирующего спорные правоотношения и при правильном установлении обстоятельств, имеющих значение для дела.

Доводы апелляционной жалобы, что нахождение на рабочем месте не угрожало здоровью работников отдела, условия соответствовали нормальным, рабочее место было оборудовано обогревателем, несостоятельны, опровергаются содержанием акта о проведении служебного расследования от дата, доказательств, подтверждающих обстоятельства, на которые ссылается ответчик, не представлено.

Иные доводы апелляционной жалобы ответчика о несогласии с выводами суда о признании незаконным увольнения, о пропуске срока обращения в суд, по существу, сводятся к изложению обстоятельств, являвшихся предметом исследования и оценки суда первой инстанции, а также к выражению несогласия с произведенной судом оценкой обстоятельств дела, не содержащих фактов, не проверенных и не учтенных судом первой инстанции при рассмотрении дела и имеющих юридическое значение для вынесения судебного акта по существу, влияющих на обоснованность и законность судебного постановления либо опровергающих выводы суда первой инстанции, в связи с чем являются несостоятельными и не могут служить основанием для отмены законного и обоснованного решения суда.

Судом все обстоятельства по делу были проверены с достаточной полнотой, выводы суда, изложенные в решении, соответствуют собранным по делу доказательствам и требованиям закона.

Доводы апелляционной жалобы истца, оспаривающей законность решения в части взыскания среднего заработка за время вынужденного прогула, также подлежат отклонению, учитывая, что дополнительным решением от дата суд довыскал средний заработок за весь период вынужденного прогула, включая период с дата по дата (день вынесения решения суда). Расчет среднего заработка за время вынужденного прогула произведен судом в соответствии с требованиями ст. 139 Трудового кодекса РФ, а также Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства РФ от дата № 922, с учетом среднедневного заработка истца за 12 месяцев, предшествовавших увольнению, сумма, количества рабочих дней в вынужденном прогуле с дата по дата (228).

С учетом изложенного судебная коллегия приходит к выводу, что, разрешая спор, суд, руководствуясь нормами действующего трудового законодательства, правильно определил юридически значимые обстоятельства; данные обстоятельства подтверждены материалами дела и исследованными доказательствами, которым дана надлежащая оценка в соответствии с требованиями ст. 67 ГПК РФ; выводы суда соответствуют установленным обстоятельствам; нормы материального и процессуального права при разрешении данного трудового спора судом применены верно; правовых оснований для отмены или изменения решения суда, предусмотренных ст. 330 ГПК РФ, по доводам апелляционных жалоб не имеется.

На основании изложенного, руководствуясь ст. ст. 328, 329 ГПК Российской Федерации, судебная коллегия

определила:

решение Хамовнического районного суда адрес от дата с учетом дополнительного решения от дата оставить без изменения, апелляционные жалобы А., Федерального государственного учреждения науки Библиотека по естественным наукам Российской академии наук - без удовлетворения.