

Председательствующий по
делу судья Яскина Т.А.

Дело № 33-962/20241 инстанция №
2-1195/2023УИД 75RS0015-01-2023-002267-52

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

Судебная коллегия по гражданским делам Забайкальского краевого суда в составе:

председательствующего судьи Радюк С.Ю.,

судей Погореловой Е.А., Комковой С.В.,

при секретаре Железковой Д.О.,

рассмотрела в открытом судебном заседании в г. Чите 04 апреля 2024 г. гражданское дело по иску Мордвинчева А. А.ича к Обществу с ограниченной ответственностью «Ремонтно-механический завод» о признании увольнения незаконным, изменении формулировки увольнения, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, отпускных, компенсации морального вреда,

по апелляционной жалобе представителя ответчика ООО «Ремонтно-механический завод» Бобылева Д.В.

на решение Краснокаменского городского суда Забайкальского края от 08 декабря 2023 г., которым постановлено:

«Исковые требования удовлетворить.

Восстановить Мордвинчеву А. А.ичу срок для подачи искового заявления о признании увольнения и приказа об увольнении незаконными.

Признать увольнение и приказ Общества с ограниченной ответственностью «Ремонтно-механический завод» № лс от <Дата> об увольнении Мордвинчева А. А.ича по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с однократным грубым нарушением трудовых обязанностей – прогулом, выразившимся в отсутствии на рабочем месте без уважительной причины, незаконным.

Изменить формулировку увольнения Мордвинчева А. А.ича с подпункта «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации на статью 80 Трудового кодекса Российской Федерации - расторжение трудового договора по инициативе работника с <Дата>.

Взыскать с Общества с ограниченной ответственностью «Ремонтно-механический завод» в пользу Мордвинчева А. А.ича: средний заработок за время вынужденного прогула за период с <Дата> по <Дата> в размере 101 734 рубля 83 копейки; удержанные отпускные в размере 26 500 рублей; компенсацию морального вреда в размере 10 000 рублей, всего взыскать 138 234 рубля 83 копейки.

Взыскать с Общества с ограниченной ответственностью «Ремонтно-механический завод» государственную пошлину в бюджет муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края в размере 3 765 рублей».

Заслушав доклад судьи Комковой С.В., судебная коллегия

УСТАНОВИЛА:

Мордвинчев А.А. обратился в суд с иском, в обоснование которого указал, что на основании трудового договора, заключенного <Дата>, принят на работу в структурное

подразделение - технологическая группа Конструкторско-технологического отдела ООО «Ремонтно-механический завод» на должность <данные изъяты>, с <Дата> переведен на должность <данные изъяты>. Приказом работодателя № лс от <Дата> истец уволен с занимаемой должности на основании подпункта "а" пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул. Данное увольнение истец полагал незаконным, указывая, что в соответствии с утвержденным работодателем графиком отпусков на 2023 г. отпуск истца был разбит на две части по 18 дней каждая, первая часть с <Дата>, вторая с <Дата>. С данным графиком истец ознакомлен не был. <Дата> истец обратился к работодателю с заявлением о предоставлении оставшейся части отпуска, поскольку ранее запланировал выезд на лечение в <адрес>, при этом отпуск был согласован с непосредственным начальником <данные изъяты> – Косяченко П.В., поставившим на заявлении свою визу. Вместе с тем директор общества выразил категорическое несогласие, в связи с чем истец обратился с заявлением об увольнении, поскольку купленные ранее билеты на самолет на всех членов семьи являлись невозвратными. Директором общества увольнение было согласовано с отработкой две недели, о чем истцу стало известно позднее, поскольку <Дата> он выехал в <адрес>, а оттуда самолетом вылетел в <адрес>. Указывая на то, что является многодетным отцом, в связи с чем работодатель был обязан предоставить вторую половину отпуска в удобное для него время, истец с учетом уточнений просил суд признать увольнение незаконным, признать приказ об увольнении №лс от <Дата> незаконным, изменить формулировку увольнения на увольнение по собственному желанию на основании статьи 80 Трудового кодекса Российской Федерации, взыскать с ответчика удержанную сумму отпускных в размере 26 500 руб., средний заработок за время вынужденного прогула с <Дата> по <Дата>, компенсацию морального вреда 10 000 рублей, восстановить срок для подачи искового заявления (т.1 л.д. 3-6, 173-176, 200-203).

В порядке подготовки к участию в деле в качестве третьего лица, не заявляющего самостоятельных требований относительно предмета спора, привлечен Косяченко П.В. (т.1 л.д. 1).

Судом постановлено приведенное выше решение (т.1 л.д. 210-218).

В апелляционной жалобе представитель ответчика ООО «Ремонтно-механический завод» Бобылев Д.В. просил решение суда отменить, как постановленное с нарушением норм материального и процессуального права, принять по делу новое решение об отказе в удовлетворении исковых требований. В обоснование доводов жалобы указал, что приказ о предоставлении истцу отпуска работодатель не издавал, при непосредственном обращении истца четко выразил свою позицию о невозможности предоставления отпуска вне утвержденного графика. Несмотря на указанное истец самовольно ушел в отпуск и умышленно допустил прогулы, не выходя на работу на протяжении 15 дней. Полагал необоснованным вывод суда о том, что получение суммы отпускных могло расцениваться истцом как фактическое предоставление работодателем отпуска, поскольку истец отсутствовал на работе 15 календарных дней, тогда как в случае, если бы он расценил перечисленные суммы как разрешение на отпуск, то фактически он должен был отдыхать 18 дней. Кроме того, позиция истца в той части, каким образом им был расценен факт перечисления указанных денежных средств в ходе рассмотрения дела не устанавливалась. Факт ошибочного перечисления истцу денежной суммы в размере 26 500 руб. подтвержден представленной в материалы дела справкой от <Дата>. Вопреки выводам суда, действующим трудовым законодательством на работодателя не возложена обязанность выяснять у работника обстоятельства его личной семейной жизни, равно как и затребовать от него соответствующие документы при подписании заявления на отпуск. В связи с чем у работодателя отсутствовала возможность самостоятельно установить тот

факт, что работник является многодетным родителем. При обращении с заявлением о предоставлении отпуска вне графика истец каких-либо документов, в том числе подтверждающих данный факт, не представил. Отсутствие подписи истца в графике отпусков на 2023 г., по мнению представителя ответчика, основанием для признания приказа об увольнении незаконным не является, поскольку из пояснений истца, данных суду, следует, что с указанным графиком он был ознакомлен еще до первой части отпуска – в январе 2023 года. Кроме того, график был размещен в открытом доступе на стенде в отделе, где работал истец. С учетом приведенного, полагает, что у работодателя имелись законные основания для увольнения истца за прогул. Также указывает на неверно произведенный судом расчет среднего заработка, подлежащего взысканию в пользу истца, приводя иной расчет, произведенный исходя из размера средневзвешенного заработка истца в размере 1 732,22 руб., периода вынужденного прогула с <Дата> по <Дата> в количестве 54 дня. Полагал необоснованным вывод суда о признании уважительными причин пропуска истцом срока на обращение в суд с заявленными требованиями, указывая, что сам по себе факт обращения в Трудовую инспекцию не может расцениваться как обстоятельство, препятствующее своевременному обращению в суд с иском, поскольку Трудовой кодекс Российской Федерации не предусматривает обязательного досудебного порядка разрешения трудовых споров. Работник не лишен права одновременно использовать различные способы защиты своих трудовых прав. При этом наличие обстоятельств, указанных в пункте 5 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации № 2 от 17.03.2004, и препятствующих своевременному обращению в суд с заявленными требованиями, в ходе рассмотрения дела не установлено (т.1 л.д. 229-232).

В возражениях на апелляционную жалобу истец Мордвинчев А.А., указывая на необоснованность приведенных в ней доводов, просил решение суда оставить без изменения (т.1 л.д. 242-249).

Стороны, надлежащим образом извещенные о рассмотрении дела в апелляционном порядке, в судебное заседание не явились, об отложении слушания дела не заявляли.

Руководствуясь частью 3 статьи 167 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия считает возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившихся лиц.

В соответствии с частями 1, 2 статьи 327.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации суд апелляционной инстанции рассматривает дело в пределах доводов, изложенных в апелляционных жалобе, представлении и возражениях относительно жалобы, представления. В случае, если в порядке апелляционного производства обжалуется только часть решения, суд апелляционной инстанции проверяет законность и обоснованность решения только в обжалуемой части.

Проверив законность и обоснованность решения суда в обжалуемой части, обсудив доводы апелляционной жалобы, возражений на нее, судебная коллегия приходит к следующему.

Частью 2 статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что работник обязан, в частности, добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину, выполнять установленные нормы труда.

В силу статьи 189 Трудового кодекса Российской Федерации дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными

законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Согласно части 1 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель имеет право требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя приведены в статье 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Так, в соответствии с подпунктом "а" пункта 6 части 1 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).

Согласно части 3 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации относится к дисциплинарным взысканиям.

В соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации 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, предусмотренным этим Кодексом.

Основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности является факт совершения дисциплинарного правонарушения, который в трудовом законодательстве называется дисциплинарным проступком и под которым понимается неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей (статья 192 Трудового кодекса Российской Федерации).

Под неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей понимается неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя).

Проступок не может характеризоваться как понятие неопределенное, основанное лишь на внутреннем убеждении работодателя, а вывод о виновности работника не может быть основан на предположениях работодателя о фактах, которые не подтверждены в установленном порядке.

Привлечение работника к дисциплинарной ответственности допускается в случаях, когда работодатель установил конкретную вину работника и доказал ее в установленном порядке (принцип презумпции невиновности и виновной ответственности, то есть наличия вины как необходимого элемента состава правонарушения).

В пункте 23 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 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 установлено судом первой инстанции и следует из материалов дела, на основании трудового договора, заключенного <Дата> Мордвинчев А.А. принят на работу в структурное подразделение – <данные изъяты> ООО «Ремонтно-механический завод» на должность <данные изъяты> с испытательным сроком 3 месяца (т.1 л.д.35).

Условиями трудового договора истцу установлена заработная плата: ИНС <данные изъяты> руб., оперативная премия <данные изъяты> руб., районный коэффициент 50 % для лиц, работающих непосредственно на Стрельцовской группе месторождений, районная надбавка 30 % (пункт 6).

В соответствии с пунктом 7 трудового договора истцу установлены нормальные условия труда, односменный режим работы, пятидневная рабочая неделя с выходными в субботу и воскресенье, продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю, продолжительность ежедневной смены: с 08 час. 30 мин до 17 час. 00 мин., перерыв для отдыха и питания с 12 час. 30 мин. до 13 час. 00 мин. Установлен ежегодный оплачиваемый отпуск 28 календарных дней, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 8 календарных дней.

На основании дополнительного соглашения, заключенного <Дата>, Мордвинчев А.А. был переведён на должность <данные изъяты> в Ремонтно-механическое отделение. Истцу установлены: должностной оклад <данные изъяты> руб., оперативная премия в размере <данные изъяты> руб., интегрирующая стимулирующая надбавка (ИСН) в размере <данные изъяты> руб. (т.1 л.д.37).

Приказом директора ООО «Ремонтно-механический завод» №лс от <Дата> Мордвинчев А.А. уволен с занимаемой должности с <Дата> на основании подпункта «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с однократным грубым нарушением трудовых обязанностей – прогулом, выразившимся в отсутствии на рабочем месте без уважительной причины. В основание приказа указаны: служебная записка заместителя главного инженера по ЭВМ Ш. от <Дата>, акты об отсутствии на рабочем месте с <Дата> по <Дата>, объяснительная Мордвинчева А.А. от <Дата> (т.1 л.д.38).

Так, <Дата> <данные изъяты> Косяченко П.В., энергетиком З. составлен акт об отсутствии Мордвинчева А.А. на рабочем месте <Дата> (т.1 л.д. 43).

В этот же день на имя директора ООО «Ремонтно-механический завод» подана служебная записка за подписью <данные изъяты> Косяченко П.В., согласно которой <данные изъяты> Мордвинчев А.А. отсутствовал на рабочем месте <Дата> по неизвестным причинам (т.1 л.д. 42).

Аналогичного содержания акты и служебные записки были составлены <Дата>, <Дата>, <Дата>, <Дата>, <Дата>, <Дата>, <Дата>, <Дата> (т.1 л.д. 44-63).

<Дата> <данные изъяты> Ш., <данные изъяты> З., Р. в присутствии Мордвинчева А.А. составлен акт, согласно которому в период с <Дата> по <Дата> Мордвинчев А.А. отсутствовал на рабочем месте. С актом истец ознакомлен в тот же день <Дата>, о чем свидетельствует его подпись (т.1 л.д. 40).

Согласно служебной записке, поданной <Дата> <данные изъяты> Ш. на имя директора ООО «Ремонтно-механический завод», <данные изъяты> Мордвинчев А.А. с <Дата> по <Дата> отсутствовал на рабочем месте без уважительной причины, оправдательных

документов не представил. В служебной записке изложено предложение об увольнении Мордвинчева А.А. (т.1 л.д. 39).

В объяснительной записке от <Дата> Мордвинчев А.А. свое отсутствие на рабочем месте в указанный период обосновал отъездом в другой город вместе с семьей (т.1 л.д. 41).

Разрешая заявленный спор, оценив представленные в материалы дела доказательства в их совокупности в соответствии с требованиями статьи 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, доводы и возражения сторон, суд первой инстанции, восстановив на основании статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации срок для обращения в суд с заявленными требованиями, пришел к выводу, что увольнение Мордвинчева А.А. по основанию, предусмотренному подпунктом «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, не соответствует требованиям трудового законодательства. При этом суд исходил из того, что факт отсутствия истца на рабочем месте в период с <Дата> по <Дата> нашел свое подтверждение. Вместе с тем, в указанный период истец фактически находился в ежегодном оплачиваемом отпуске.

Установив факт незаконного увольнения истца по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, суд принял решение об изменении формулировки увольнения истца на увольнение по статье 80 Трудового кодекса Российской Федерации, а также взыскании в пользу истца заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Согласно разъяснениям, приведенным в пункте 38 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по пункту 6 части 1 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.

По смыслу подпункта "а" пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации прогул - это отсутствие 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 39 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" разъяснено, что если трудовой договор с работником расторгнут по подпункту "а" пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул, необходимо учитывать, что увольнение по этому основанию, в частности, может быть произведено: а) за невыход на работу без уважительных причин, т.е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены); б) за нахождение работника без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места; в) за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения (часть 1 статьи 80 Трудового кодекса Российской Федерации); г) за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового договора (статья 79, часть 1 статьи 80, статья 280, часть 1 статьи 292, часть 1 статьи 296 Трудового кодекса Российской Федерации).

Федерации); д) за самовольное использование дней отгулов, а также за самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный). При этом необходимо учитывать, что не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя.

Как неоднократно указывал Конституционный Суд Российской Федерации, решение работодателя о признании конкретной причины отсутствия работника на работе неуважительной и, как следствие, об увольнении 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 19 февраля 2009 г. N 75-О-О, от 24 сентября 2012 г. N 1793-О, от 24 июня 2014 г. N 1288-О, от 23 июня 2015 г. N 1243-О, от 26 января 2017 г. N 33-О и др.).

По смыслу приведенных нормативных положений Трудового кодекса Российской Федерации, 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 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации обязательным для правильного разрешения 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 данном случае необходимо исходить из того, что закон не содержит исчерпывающего перечня доказательств, которыми могут подтверждаться те или иные обстоятельства, и в каждой конкретной ситуации суд оценивает доказательства, на которые ссылаются стороны, в их совокупности, в соответствии с требованиями статьи 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

В соответствии с пунктом 7.7 трудового договора, заключенного с Мордвинчевым А.А., отпуск работнику предоставляется согласно графику отпусков, утверждаемому ежегодно, либо в любое другое время по соглашению между работником и работодателем.

Как следует из представленного в материалы дела графика отпусков работников ООО «Ремонтно-механический завод» на 2023 год, Мордвинчеву А.А. установлен отпуск двумя частями с <Дата> по <Дата>, с <Дата> по <Дата> (л.д.64-68).

Согласно пояснений истца, в начале <Дата> г. им и.о. директора было предоставлено заявление о переносе части ежегодного отпуска, запланированного по графику, предоставив его с <Дата> на 18 календарных дней. Заявление было не рассмотрено, выброшено.

<Дата> Мордвинчевым А.А. на имя директора ООО «Ремонтно-механический завод» было подано заявление о переносе части ежегодного отпуска, запланированного по графику,

предоставив его с <Дата> на 18 календарных дней. В качестве причины переноса отпуска указан выезд на лечение в <адрес> (л.д. 69).

Согласно имеющейся в указанном заявлении визе директора ООО «Ремонтно-механический завод» в переносе отпуска истцу было отказано <Дата>.

В этот же день Мордвинчевым А.А. на имя директора ООО «Ремонтно-механический завод» подано заявление об увольнении по собственному желанию с <Дата> (л.д. 70).

Увольнение истца было согласовано работодателем с отработкой две недели, о чем свидетельствует соответствующая виза от <Дата>.

Из объяснений истца, данных суду первой инстанции, следует, что об увольнении с отработкой две недели ему известно не было. Данное заявление он был вынужден написать, поскольку работодателем не был согласован перенос отпуска, тогда как билеты, приобретенные в <адрес> для лечения, являлись невозвратными. При этом он еще в начале <Дата> г. пытался согласовать с работодателем перенос отпуска.

Из показаний допрошенного в качестве свидетеля Б., судом первой инстанции установлено, что, в период, когда он замещал должность директора общества, в начале <Дата> г. к нему поступило заявление Мордвинчева А.А. о переносе очередного отпуска. Поскольку вопрос был связан с предоставлением отпуска вне графика, данное заявление им рассмотрено не было.

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (статья 114 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрено предоставление ежегодного основного оплачиваемого отпуска продолжительностью 28 календарных дней (часть 1 статьи 115); а также предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных данным Кодексом и иными федеральными законами (часть 1 статьи 116).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков (часть 1 статьи 123 Трудового кодекса Российской Федерации).

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника (часть 2 статьи 123 Трудового кодекса Российской Федерации).

Статья 123 Трудового кодекса Российской Федерации, определяя очередность предоставления оплачиваемых отпусков, время их использования и закрепляя правило об обязательности графика отпусков, направлена на обеспечение реализации конституционного права на отдых. В частности, правило об обязательности графика отпусков, установленное частью 2 названной статьи, а также право отдельных категорий работников на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска по их желанию в удобное для них время, закрепленное частью 4 этой статьи, являются гарантиями осуществления указанного конституционного права.

В соответствии со статьей 262.2 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

В силу ст.124 ТК РФ, ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Таким образом, ст.262.2 Трудового кодекса Российской Федерации законодателем закреплены дополнительные меры защиты трудовых прав работника, направленные на обеспечение баланса интересов работника и работодателя.

В материалах дела имеется справка о регистрации семьи в качестве многодетной: выдана <данные изъяты> (т.1, л.д.19), кроме того имеются свидетельства о рождении детей истца. Таким образом, материалами дела подтверждается наличие 3 несовершеннолетних детей у истца, не достижение 14-ти летнего возраста младшему ребенку из детей и регистрации семьи в качестве многодетной, в связи с чем в соответствии со статьей 262.2 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет. Положения указанной статьи работодатель не исполнил, несмотря на то, что истец заранее, начиная с начала <Дата> г. направил заявление о переносе очередного отпуска, которое, согласно пояснений истца, было выброшено. Согласно пояснений работодателя, так как вопрос был связан с предоставлением отпуска вне графика, данное заявление им рассмотрено не было. Работодателем было рассмотрено второе заявление работника, в предоставлении отпуска отказано, согласовано увольнение истца с отработкой в течение 14 дней.

Согласно разъяснениям, данным в п.38 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по пункту 6 части первой 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 первой статьи 81 Кодекса, является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит.

Учитывая, что истцом в начале <Дата> г. было подано заявление о предоставлении оставшейся части ежегодного отпуска с <Дата> по <Дата>, наличие у него права на его предоставление, то у ответчика отсутствовали основания для отказа в предоставлении истцу, как работнику, имеющему трех несовершеннолетних детей в возрасте до 18 лет, оставшейся части ежегодного отпуска в удобное для него время, до достижения младшим из детей возраста 14 лет, вне графика отпусков, поскольку в силу положений статьи 262.2 Трудового кодекса Российской Федерации истец имел право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время, таким образом, увольнение истца являлось незаконным, в связи с чем судебная коллегия соглашается с выводом суда первой инстанции о признании увольнения и приказа ООО «РМЗ» № лс от <Дата> об увольнении Мордвинчева А.А. по подп. а п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ за прогул, выразившийся в

отсутствии на рабочем месте без уважительной причины, незаконным, изменении формулировки увольнения истца, компенсации морального вреда, взыскании удержанных отпускных 26 500 руб. Установив обстоятельства и причины отсутствия работника на работе, оценивая всю совокупность конкретных обстоятельств по делу, судебная коллегия приходит к выводу о том, что причины отсутствия работника на работе являлись уважительными. Работодатель не представил доказательства, свидетельствующие о том, что работник совершил одно из грубых нарушений трудовых обязанностей, указанных в п.6 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ.

Размер взысканной судом компенсации морального вреда соответствует принципу справедливости и разумности, взыскан с учетом конкретных обстоятельств дела, степени вины ответчика, объема и характера причиненных истцу нравственных страданий, стороной истца размер не обжалуется.

Факт не предоставления сведений о лечении работником, отсутствия работы в течении 14 дней при увольнении не имеют правового значения, так как в силу ст.262.2 ТК РФ работник имел право на предоставление оставшейся части ежегодного отпуска в удобное для него время.

Доводы апелляционной жалобы о том, что факт ошибочного перечисления истцу денежной суммы в размере 26 500 руб. подтвержден представленной в материалы дела справкой от <Дата>, вопреки выводам суда, действующим трудовым законодательством на работодателя не возложена обязанность выяснять у работника обстоятельства его личной семейной жизни, равно как и затребовать от него соответствующие документы при подписании заявления на отпуск, у работодателя отсутствовала возможность самостоятельно установить тот факт, что работник является многодетным родителем, при обращении с заявлением о предоставлении отпуска вне графика истец каких-либо документов, в том числе подтверждающих данный факт, не представил, отсутствие подписи истца в графике отпусков на 2023 г., по мнению представителя ответчика, основанием для признания приказа об увольнении незаконным не является, поскольку из пояснений истца, данных суду, следует, что с указанным графиком он был ознакомлен еще до первой части отпуска – в <Дата> года, график был размещен в открытом доступе на стенде в отделе, где работал истец, у работодателя имелись законные основания для увольнения истца за прогул, судебной коллегией отклоняются. Работник самостоятельно сообщил работодателю о наличии у него трех несовершеннолетних детей, в связи с чем довод о том, что у работодателя отсутствует возможность самостоятельно установить данное обстоятельство необоснован. Зная о том, что семья является многодетной, тем не менее работодатель отказал в предоставлении оставшейся части отпуска в удобное для работника время.

Оспаривание работодателем факта не ознакомления работника с приказом об отпуске путем наличия графика на стенде в организации не свидетельствует о возможности нарушения работодателем положений ст. 262.2 ТК РФ. Достоверных данных об ознакомлении истца с графиком отпуска материалы дела не содержат. Кроме того, работодателем были начислены и перечислены работнику отпускные в размере 26 500 руб. Все в совокупности (наличие права на предоставление ежегодного отпуска в удобное для работника время, перечисление отпускных, отсутствие надлежащего ознакомления с графиком отпусков) свидетельствует о праве истца на предоставление оставшейся части ежегодного отпуска в удобное для него время.

Между тем судебная коллегия не может согласиться с произведенным судом расчетом среднего заработка за время вынужденного прогула, решение суда в указанной части подлежит изменению в силу нижеследующего.

Порядок определения заработной платы за период вынужденного прогула установлен положениями статьями 394, 139 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

Так, статьей 394 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает, что орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

Средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула определяется в порядке, предусмотренном статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных настоящим Кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Из разъяснений, приведенных в пункте 62 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", следует, что поскольку Кодекс (статья 139) установил единый порядок исчисления средней заработной платы для всех случаев определения ее размера, в таком же порядке следует определять средний заработок при взыскании денежных сумм за время вынужденного прогула при восстановлении работника на работе. При этом необходимо иметь в виду, что особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного статьей 139 Кодекса, определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть 7 статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации).

Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 №922 утверждено Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, которое устанавливает особенности порядка исчисления средней заработной платы (среднего заработка) для всех случаев определения ее размера, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (Положение № 922).

Пунктом 2 Положения №922 установлено, что для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат. К таким выплатам относятся, в частности, заработная плата, начисленная работнику по тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за отработанное время; заработная плата, начисленная работнику за выполненную работу по сдельным расценкам; заработная плата, начисленная работнику за выполненную работу в процентах от выручки от реализации продукции (выполнения работ, оказания услуг), или комиссионное вознаграждение; заработная плата, выданная в не денежной форме; заработная плата, окончательно рассчитанная по завершении предшествующего событию календарного года,

обусловленная системой оплаты труда, независимо от времени начисления; надбавки и доплаты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, классность, выслугу лет (стаж работы), знание иностранного языка, работу со сведениями, составляющими государственную тайну, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, руководство бригадой и другие; выплаты, связанные с условиями труда, в том числе выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда (в виде коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате), повышенная оплата труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в ночное время, оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы; премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда; другие виды выплат по заработной плате, применяемые у соответствующего работодателя.

В соответствии с пунктом 5 Положения № 922 при исчислении среднего заработка из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, если: а) за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством Российской Федерации, за исключением перерывов для кормления ребенка, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации; б) работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам; в) работник не работал в связи с простоем по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника; г) работник не участвовал в забастовке, но в связи с этой забастовкой не имел возможности выполнять свою работу; д) работнику предоставлялись дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства; е) работник в других случаях освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за расчетный период или за период, превышающий расчетный период, либо этот период состоял из времени, исключаемого из расчетного периода в соответствии с пунктом 5 настоящего Положения, средний заработок определяется исходя из суммы заработной платы, фактически начисленной за предшествующий период, равный расчетному (пункт 6 Положения № 922).

В соответствии с пунктом 9 Постановления Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 при определении среднего заработка используется средний дневной заработок в следующих случаях: для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска; для других случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, кроме случая определения среднего заработка работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени.

Средний заработок работника определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество дней (календарных, рабочих) в периоде, подлежащем оплате.

Средний дневной заработок, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска, исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные дни в расчетном периоде, включая премии и вознаграждения, учитываемые в соответствии с пунктом 15 настоящего Положения, на количество фактически отработанных в этот период дней.

Принимая во внимание приведенные положения, обстоятельства дела, в пользу истца подлежит взысканию средний заработок за период вынужденного прогула, рассчитанный исходя из заработной платы за последние 12 месяцев, предшествующих увольнению, и фактического отработанного времени.

Согласно представленного ответа на запрос судебной коллегии работодателем расчетных листков Мордвинчева А.А. за период с <Дата> г. заработная плата Мордвинчева А.А. за вычетом начислений по больничному листу составила <данные изъяты> руб. Работодателем по запросу судебной коллегии представлена информация о размере заработной платы истца с <Дата> г., составившая <данные изъяты> руб. за вычетом сумм выплаченных по листкам нетрудоспособности, отпускных, указанная сумма подтверждена сведениями из расчетных листков за указанный период, представлено количество отработанных дней истцом за указанный период, которые составили 205 дней. Размер среднего дневного заработка истца за 12 календарных месяцев, предшествующих увольнению, составил 2 524,15 руб.(<данные изъяты>). Время вынужденного прогула составило период с <Дата> по <Дата> 39 рабочих дней. Согласно справке ответчика от <Дата>, истцу при увольнении произведены начисления за 1 день <Дата>, однако указанная сумма после отчислений НДФЛ была отнесена в счет долга истца за <Дата> г. То есть заработная плата за <Дата> не выплачена.

Исходя из указанного размера среднедневного заработка истца, руководствуясь статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации, Положением № 922, с ответчика в пользу истца подлежит взысканию заработная плата за период вынужденного прогула с <Дата> по <Дата> 98 441, 85 руб. (39 рабочих дней x 2524,15 руб. среднедневной заработок). Указанная сумма подлежит взысканию в пользу истца с удержанием при выплате подоходного налога в силу статьи 208 Налогового кодекса Российской Федерации.

С учетом изложенного, решение суда в данной части подлежит изменению.

Оценивая довод апелляционной жалобы о несогласии с решением суда первой инстанции в части вывода суда о признании уважительными причин пропуска истцом срока на обращение в суд с заявленными требованиями, указывая, что сам по себе факт обращения в Трудовую инспекцию не может расцениваться как обстоятельство, препятствующее своевременному обращению в суд с иском, поскольку Трудовой кодекс Российской Федерации не предусматривает обязательного досудебного порядка разрешения трудовых споров, работник не лишен права одновременно использовать различные способы защиты своих трудовых прав, поэтому досудебное урегулирование спора не приостанавливает течение срока обращения в суд для разрешения индивидуального трудового спора. При этом наличие обстоятельств, указанных в пункте 5 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации № от <Дата>, и препятствующих своевременному обращению в суд с заявленными требованиями, в ходе рассмотрения дела не установлено, судебная коллегия приходит к следующему выводу.

В соответствии со статьей 392 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных частями 1, 2 и 3 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации, они могут быть восстановлены судом (часть 4 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации).

В абзаце 5 пункта 5 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" и в пункте 16 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 года N 15 "О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям" разъяснено, что в качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, объективно препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора, как то: болезнь работника, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи и т.п.

Исходя из приведенных нормативных положений и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению лицам, не реализовавшим свое право на обращение в суд в установленный законом срок по уважительным причинам, этот срок может быть восстановлен в судебном порядке. При этом перечень уважительных причин, при наличии которых пропущенный срок для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора может быть восстановлен судом, законом не установлен. Указанный же в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации перечень уважительных причин пропуска срока обращения в суд исчерпывающим не является.

Соответственно, с учетом положений статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации в системной взаимосвязи с требованиями статей 2, 67, 71 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации суд, оценивая, является ли то или иное обстоятельство достаточным для принятия решения о восстановлении пропущенного срока для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, не должен действовать произвольно, а обязан проверять и учитывать всю совокупность обстоятельств конкретного дела, не позволивших лицу своевременно обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора.

Например, об уважительности причин пропуска срока на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора может свидетельствовать своевременное обращение работника с письменным заявлением о нарушении его трудовых прав в органы прокуратуры и (или) в государственную инспекцию труда, которыми в отношении работодателя было принято соответствующее решение об устранении нарушений трудовых прав работника, вследствие чего у работника возникли правомерные ожидания, что его права будут восстановлены во внесудебном порядке (абзац четвертый пункта 16 постановления Пленума Верховного Суда от 29.05.2018 N 15).

Как установлено судом, в связи с несогласием с вынесенным приказом истец обращался в Государственную инспекцию труда по Забайкальскому краю 08.08.2023 (т.1, л.д.11).

В суд истец обратился 04.09.2023.

Данные обстоятельства, по-мнению судебной коллегии, позволяют прийти к выводу об уважительности причин пропуска срока обращения в суд, его восстановления, поскольку его пропуск имел место ввиду досудебного обращения истца в органы, компетентные для пресечения нарушения его трудовых прав. Судебная коллегия соглашается с выводом суда первой инстанции о восстановлении истцу срока для подачи иска о признании увольнения и приказа об увольнении незаконным.

В силу п.46 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 22.06.2021 N 16 "О применении судами норм гражданского процессуального законодательства, регламентирующего производство в суде апелляционной инстанции", суд апелляционной инстанции должен проверить решение суда в полном объеме, если обжалуемая часть решения неразрывно связана с другими частями решения. Например, при изменении решения суда по существу спора суд апелляционной инстанции должен изменить распределение судебных расходов, даже если решение суда в этой части или отдельное судебное постановление о распределении судебных расходов не обжаловались.

Таким образом, суд апелляционной инстанции должен проверить решение суда в полном объеме, если обжалуемая часть решения неразрывно связана с другими частями решения.

Подлежит изменению решение суда и в части размера государственной пошлины, с ответчика в доход местного бюджета подлежит взысканию государственная пошлина пропорционально удовлетворенной части исковых требований в размере 3 960,24 руб. Исковые требования удовлетворены на 97,43 %. Исковые требования заявлены на сумму 128 234,83 руб. (государственная пошлина, подлежащая уплате равна 3764,70 руб. (требования имущественного характера)+300 руб. (требования неимущественного характера), всего 4064,7 руб.). $4064,7 \times 97,43 \% = 3960,24$ руб.

В остальной обжалуемой части решение суда подлежит оставлению без изменения.

Руководствуясь статьей 328 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

ОПРЕДЕЛИЛА:

Решение Краснокаменского городского суда Забайкальского края от 08 декабря 2023 г. изменить в части размера среднего заработка за время вынужденного прогула, государственной пошлины.

Взыскать с Общества с ограниченной ответственностью «Ремонтно-механический завод» (ОГРН 1097530000347) в пользу Мордвинчева А. А. ича (паспорт <данные изъяты> средний заработок за время вынужденного прогула за период с <Дата> по <Дата> в размере 98 441,85 рублей, всего взыскать 134 941,85 руб.

Взыскать с Общества с ограниченной ответственностью «Ремонтно-механический завод» государственную пошлину в бюджет муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края в размере 3 960,24 рублей».

В остальной обжалуемой части решение оставить без изменения.

Апелляционное определение вступает в законную силу со дня его принятия и может быть обжаловано в кассационном порядке в Восьмой кассационный суд общей юрисдикции, расположенный в г. Кемерово, в срок, не превышающий трех месяцев со дня его вступления в законную силу, путем подачи кассационной жалобы через суд первой инстанции.

Мотивированное апелляционное определение изготовлено: 11 апреля 2024 г.

Председательствующий С.Ю.Радюк

Судьи Е.А.Погорелова

С.В.Комкова