

Решение по гражданскому делу - апелляция

[Информация по делу](#)

Судья: Цепелева О.В.

Докладчик: Крейс В.Р. Дело №33-9958\2016

**АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ**

Судебная коллегия по гражданским делам Новосибирского областного суда в составе:  
председательствующего Дроня Ю.И.

судей Крейса В.Р., Галаевой Л.Н.

с участием прокурора Баландина Е.И.

при секретаре А.М.Ю.

рассмотрев в открытом судебном заседании в г. Новосибирске 04 октября 2016 года гражданское дело

по иску К.А.В. к Муниципальному бюджетному учреждению города Новосибирска Центр психолого-педагогической помощи молодежи «Радуга» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы, компенсации морального вреда,

по апелляционной жалобе МБУ г. Новосибирска Центр психолого-педагогической помощи молодежи «Радуга» на решение Советского районного суда города Новосибирска от 22 июня 2016 года.

Заслушав доклад судьи Новосибирского областного суда Крейса В.Р., объяснения представителя МБУ г. Новосибирска Центр психолого-педагогической помощи молодежи «Радуга» Л.С.А., представителя К.А.В. – К.Н.И., заключение прокурора, судебная коллегия

**У С Т А Н О В И Л А :**

К.А.В. обратилась в суд с иском к МБУ г. Новосибирска Центр психолого-педагогической помощи молодежи «Радуга».

В обоснование требований указала, что с 20.05.2013 г. работала в МБУ г. Новосибирска Центр психолого - педагогической помощи молодежи «Радуга». 01.04.2016 г. была уволена за совершение прогула - по п.п. «а» п.6 части первой статьи 81 ТК РФ.

С увольнением не согласна, поскольку работала в Центре согласно утвержденному графику работы. 24.03.2016 г. не являясь рабочим днём по графику работы, её устно просили заменить Л.Д.П. который был на учебной сессии. Приказа об изменении графика работы и о том, что 24.03.2016 г. является для неё рабочим днем, не было, она с ним не была ознакомлена.

В первой половине дня 24.03.2016 г. была на аттестации в городе Новосибирске для повышения категории.

После аттестации, возвращаясь на работу на своем автомобиле, остановилась возле книжного магазина, зашла в него без сумки и верхней одежды, в автомобиле остались деньги и документы. В связи с тем, что она неправильно припарковалась, автомобиль эвакуировали на штрафстоянку.

Она позвонила заместителю директора Ф.Я.Ю. и сообщила о случившемся, незнакомые люди довезли её на штрафстоянку, где она выкупила автомобиль и приехала на работу 24.03.2016 г. в 20 час. 30 мин., отработав ночное время.

Утром 25.03.2016 г. по просьбе директора написала объяснение и передала копии документов о нахождении её транспортного средства на штрафстоянке. Иных вопросов ей не задавали.

Полагает, что её увольнение незаконно и нарушает её трудовые права.

За 2,5 года работы не имела никаких дисциплинарных наказаний, постоянно повышала свою квалификацию. Считает, что ее уволили фактически за то, что попросила ознакомить с утвержденными правилами внутреннего трудового распорядка Центра.

Истец просил признать незаконным и отменить приказ № 44-к от 31 марта 2016 г. об увольнении по ст. 81 п.п. а п. 6 ТК РФ; восстановить в занимаемой должности педагога-психолога первой категории; взыскать с ответчика компенсацию за вынужденный прогул по состоянию на 22.06.2016г. 27 240,84 руб., компенсацию за неиспользованный отпуск 5207, 40 руб., компенсацию морального вреда 200 000 руб.

Решением Советского районного суда города Новосибирска от 22 июня 2016 года исковые требования К.А.В. удовлетворены частично.

Признан незаконным и отменен Приказ № 44-к от 31.03.2016 г. о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнение) по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации.

К.А.В. восстановлена в должности педагога-психолога первой категории Муниципального бюджетного учреждения города Новосибирска Центр психолого-педагогической помощи молодежи «Радуга».

С ответчика в пользу К.А.В. взысканы компенсация морального вреда в размере 10 000 руб., заработная плата за время вынужденного прогула в размере 13 207, 68 руб., компенсация отпускных в размере 5 207, 40 руб.

Представитель МБУ г. Новосибирска Центр психолого-педагогической помощи молодежи «Радуга» в апелляционной жалобе указывает, что скрывая от ответчика истинную причину отсутствия на рабочем месте 24.03.2016, уведомив заблаговременно о возможном опоздании (около 11 часов 30 минут) и признав 24.03.2016 рабочим днем (объяснительная от 25.03.2016) истец злоупотреблял своими правами, предоставленными ему Трудовым кодексом РФ.

Считает, что суд необоснованно взыскал с ответчика компенсацию морального вреда в размере 10 000 рублей, поскольку истцом не представлено документов и не дано устных или письменных пояснений обосновывающих размер компенсации морального вреда.

На апелляционную жалобу поступили возражения прокуратуры Советского района прокуратуры Новосибирской области и представителя К.А.В.

Рассмотрев дело в соответствии с требованиями частей 1, 2 статьи 327.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее – ГПК РФ) в пределах доводов, изложенных в апелляционной жалобе, судебная коллегия приходит к следующему.

Пункт 4 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в качестве общего основания прекращения трудового договора указывает его расторжение по инициативе работодателя.

Перечень оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя установлен в статье 81 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно подпункту "а" пункта 6 части первой которой трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей - прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте.

Таким образом, увольнение работника по указанному выше основанию отнесено трудовым законодательством к увольнению по инициативе работодателя.

Согласно пунктам 38 и 39 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "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.

В силу статьи 56 ГПК РФ каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом. При этом 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.

Исходя из положений данной нормы суд обязан проверять не только обстоятельства отсутствия работника на рабочем месте, но и причины такого отсутствия (уважительные, либо неуважительные).

Как следует из материалов дела, К.А.В. 20.05.2015 г. была принята ответчиком на должность специалиста по социальной работе с молодежью, 02.09.2015г. переведена

на должность педагога - психолога без категории, установлена первая квалификационная категория по должности педагог-психолог.

01.04.2016 г. трудовой договор с работником расторгнут по инициативе работодателя в связи с совершением прогула, подпункт «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (л.д. 7- 8,11,79). Основанием для увольнения послужила докладная записка заместителя директора Ф.Я.Ю. от 24.03.2016 г., акт от 24.03.2016 г. № 01 об отсутствии К.А.В. на рабочем месте; объяснительная записка К.А.В. от 25.03.2016 г. (л.д. 9).

Кроме того, в подтверждение обоснованности увольнения истца и соблюдения работодателем процедуры увольнения, ответчиком представлен приказ от 14.03.2016 г. № 49а-од, согласно которому рабочее время педагогу-психологу Л.Д.А. перенесено с четверга на воскресенье в период с 14.03.2016 по 04.04.2016 г. в связи с прохождением промежуточной аттестации в Новосибирском государственном педагогическом университете. Этим же приказом перенесено рабочее время К.А.В. с воскресенья на четверг в период с 14.03.2016 г. по 04.04.2016 г. в связи с выходом педагога-психолога Л.Д.А. на сессию (с 14.03.2016 г. по 04.04.2016 г.).

Как усматривается из материалов дела, с указанным приказом ознакомлен только Л.Д.А., К.А.В. с приказом не ознакомлена, о чём свидетельствует отсутствие её подписи на приказе ( л.д. 48).

Согласно графику присутственных часов работы педагогов-психологов «Телефона Доверия» на март 2016 г., ранее утвержденному, рабочими часами, закрепленными за К.А.В., является период времени с 14 час. до 07 час. воскресения ( л.д. 64).

В таблице учета рабочего времени за март 24.03.2016 г. за К.А.В. отмечена явка ( л.д. 65).

Стороной ответчика представлена копия телефонограммы, из которой следует, что 14.03.2016 г. К.А.В. просили прийти ознакомиться с приказом о переносе дня дежурства согласно её заявления, абонент трубку не взял (л.д. 78).

Суд первой инстанции не принял данную телефонограмму в качестве доказательства, как не отвечающее требованиям допустимости и не подтвержденное объективными данными, в частности, распечаткой телефонных звонков.

Из пояснений свидетеля Л.Д.А. усматривается, что он обращался к К.А.В., чтобы она его подменила 24 марта. Приказ от 24 марта был подписан им после увольнения К.А.В.

Исходя из анализа представленных по делу доказательств, суд первой инстанции пришел к выводу о том, что 24.03.2016г. не был рабочим днем для К.А.В., поскольку до сведения К.А.В. не было доведено, что этот день является для неё рабочим днем.

Приказ от 14.03.2016г. не подписан К.А.В., указанный в приказе сотрудник Л.Д.А. тоже не был ознакомлен с ним своевременно, а расписался в приказе только после увольнения К.А.В.

При рассмотрении дела судом также установлено, что, несмотря на то, что формально день 24.03.2016 г. не являлся рабочим днем для К.А.В., поскольку она не была ознакомлена с приказом о переносе её рабочего времени, она на основании устной договоренности, посчитав, что в этот день должна работать, приняла меры к надлежащему уведомлению работодателя об уважительности причин своего отсутствия. После устранения причин, послуживших основанием для её задержки, приехала на работу и отработала смену.

Суд первой инстанции посчитал заслуживающими внимания доводы работника об уважительности причин ее отсутствия: неверно ориентировалась в городе, попала в пробку, разволновалась, стало плохо по состоянию здоровья, транспортное средство оказалось на штрафстоянке и она решала проблемы с автомобилем.

Часть 5 ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает, что при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

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, а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду (абз. 3 п. 53 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

Суд первой инстанции верно принял во внимание, что К.А.В. проработала в Центре «Радуга» небольшой период времени после получения высшего образования по специальности «Психология», однако за это время получила сертификат образовательной программы «Введение в Арт- гештальт- терапию. Арт- гештальд - консультирование. Контакт с собой и другими» (л.д. 35), сертификат волонтера международных детских игр «Спорт- искусство -интеллект» ( л.д. 36), удостоверение о краткосрочном повышении квалификации по семейной терапии ( л.д. 37), свидетельство о прохождении курсов психотерапии ( л.д. 38), благодарственное письмо от администрации Советского района города Новосибирска за большой вклад в проведение мероприятий, посвященных году культуры ( л. д. 40).

Указанные доказательства характеризуют отношение К.А.В. к её работе.

При таких обстоятельствах суд пришел к выводу, что истец была уволена без законного основания, поскольку 24 марта 2016 г. формально не являлся для работника рабочим днем, при этом К.А.В. согласилась выйти на замену другого сотрудника, однако приказ о переносе рабочего времени до её сведения доведен не был.

Судебная коллегия соглашается с выводом суда о недоказанности ответчиком, как работодателем, вины и умысла истца, как работника, на совершение дисциплинарного проступка, в связи с чем К.А.В. отсутствовала на рабочем месте вследствие объективных причин, которые работодателю были известны.

Разрешая требования о взыскании с ответчика заработной платы за время вынужденного прогула, суд первой инстанции, исходя из расчета среднего дневного заработка 1100,64 руб. количество смен - 12 ( л. д. 19), взыскал заработную плату за время вынужденного прогула в размере 13207,68 руб., и компенсацию за отпуск в размере 5 207, 40 руб. ( 12357,01 - 7149, 61), при этом 7 149, 61 руб. - частично оплаченный отпуск ( л.д. 93).

Поскольку судом было установлено нарушение трудовых прав К.А.В. со стороны работодателя, то в соответствии со ст. 237 ТК РФ суд обоснованно взыскал компенсацию морального вреда, причиненного работнику неправомерными действиями (бездействиями) работодателя в сумме 10 000 рублей.

Судебная коллегия соглашается с данными выводами суда первой инстанции, находит их соответствующими обстоятельствам дела, представленным доказательствам.

Доводы апелляционной жалобы о том, что, уведомив заблаговременно о возможном опоздании и признав 24.03.2016 рабочим днем, истец злоупотреблял своими права, предоставленными ему ТК РФ, являются не состоятельными, поскольку они были предметом рассмотрения суда первой инстанции.

Судом первой инстанции достоверно установлено, что формально 24 марта 2016 г. не являлся рабочим днем для К.А.В., поскольку она не была ознакомлена с приказом о переносе её рабочего времени.

Более того, следует принять во внимание, что на основании устной договоренности, К.А.В., посчитав, что 24 марта 2016 года должна работать, предупредила работодателя об уважительности причин своего отсутствия.

Как усматривается из материалов дела, К.А.В. за время работы в Центре «Радуга» не имела никаких дисциплинарных наказаний, постоянно повышала свою квалификацию.

При таких обстоятельствах, истец была уволена без законного основания.

Доводы жалобы о том, что истцом не представлено документов и не дано устных или письменных пояснений обосновывающих размер компенсации морального вреда, не могут быть приняты во внимание, поскольку в соответствии с ч. 1 ст. 237 ТК РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме, определяемой соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Факт нарушения ответчиком трудовых прав истицы установлен материалами дела, в связи с чем, суд обоснованно взыскал с ответчика компенсацию морального вреда, определив ее размер 10000 рублей с учетом обстоятельств дела, требований разумности и справедливости.

Иных доводов, которые бы имели правовое значение по данному делу, апелляционная жалоба не содержит.

Суд с достаточной полнотой исследовал обстоятельства дела. Значимые по делу обстоятельства судом установлены правильно. Нарушений норм материального и процессуального закона, которые могли бы повлиять на правильность вынесенного судом решения, судебной коллегией не установлено, в связи с чем оснований в порядке ст. 330 ГПК РФ для отмены решения суда по доводам апелляционной жалобы не имеется.

Руководствуясь ст.ст. 328, 329 ГПК РФ, судебная коллегия

**О П Р Е Д Е Л И Л А:**

решение Советского районного суда города Новосибирска от 22 июня 2016 года оставить без изменения, апелляционную жалобу представителя МБУ г. Новосибирска Центр психолого-педагогической помощи молодежи «Радуга» - без удовлетворения.

Председательствующий:

Судьи: