

Судебная коллегия по гражданским делам Хабаровского краевого суда в составе:
председательствующего Сосновского А. В.,
судей Королева Ю. А., Разуваевой Т. А.,
с участием прокурора Максименко Е. В.,
при секретаре Никитченко С. А.,

рассмотрела в открытом судебном заседании 24 апреля 2020 года в г. Хабаровске гражданское дело по иску Никоноровой С. В. к обществу с ограниченной ответственностью «Управляющее предприятие «Город» о восстановлении на работе, установлении факта нахождения на рабочем месте, признании приказа незаконным, аннулировании записи в трудовой книжке, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, взыскании заработной платы, морального вреда, возложении обязанности исчислить и удержать налог на доходы физических лиц, по апелляционной жалобе Никоноровой С. В. на Решение Вяземского районного суда Хабаровского края от 17 декабря 2019 года, заслушав доклад судьи Королева Ю. А., заключение прокурора Максименко Е. В.,

установила:

Никонорова С. В. обратилась в суд с иском к ООО «Управляющее предприятие «Город» о восстановлении на работе, установлении факта нахождения на рабочем месте, признании приказа незаконным, аннулировании записи в трудовой книжке, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, взыскании заработной платы, морального вреда, возложении обязанности исчислить и удержать налог на доходы физических лиц. В обоснование требований указала, что работала в ООО «УП «Город» с 06.12.2017 в должности уборщика. Приказом № 23 от 28.11.2019 была уволена по пп. «а» п.6 4.1 ст.81 Трудового кодекса РФ за прогул. Считает увольнение незаконным и необоснованным. С учетом уточнений, просила восстановить ее на работе в ООО «УП «Город» в должности уборщика помещений, взыскать в ее пользу средний заработок за время вынужденного прогула по день восстановления на работе, установить отсутствие факта отсутствия ее на рабочем месте с 10 час. 30 мин. до 12 час. 00 мин., с 13 час. 00 мин. до 17 час. 00 мин. 25.11.2019, признать приказ № 23 от 28.11.2019 незаконным, необоснованным, отменить его, взыскать заработную плату за 25.11.2019, обязать ответчика исчислить налог на доходы физических лиц в размере 13% от общей взысканной судом суммы, перечислить ей разницу между взысканной судом общей суммой и суммой налога на доходы физических лиц; взыскать компенсацию морального вреда 20 000 руб__

Решением Вяземского районного суда Хабаровского края от 17 декабря 2019 года исковые требования Никоноровой С. В. удовлетворены частично.

Постановлено: признать приказ № 23 от 28.11.2019 об увольнении Никоноровой С. В. незаконным, восстановить ее в ООО «Управляющее предприятие «Город» в должности уборщика помещений. С ООО «Управляющее предприятие «Город» в пользу Никоноровой С. В. взыскан средний заработок за время вынужденного прогула в размере 10 276 рублей 50 копеек, заработная плата за 25.11.2019 в размере 282 рубля.

Обязать ответчика при выплате среднего заработка за время вынужденного прогула и заработной платы за 25.11.2019 исчислить и удержать налог на доходы физических лиц. Взыскать с ответчика в пользу истца компенсацию морального вреда в размере 3 000 рублей.

Обязать ответчика внести в трудовую книжку Никоноровой С. В. сведения о признании записи под № 30 об ее увольнении в связи с прогулом по пп. «а» п. 6 4.1 ст. 81 ТК РФ недействительной, в связи с ее восстановлением на работе.

В удовлетворении исковых требований в остальной части отказано.

Дополнительным решением Вяземского районного суда Хабаровского края от 30 декабря 2019 года с ООО «Управляющее предприятие «Город» в доход бюджета Вяземского муниципального района Хабаровского края взыскана государственная пошлина 722 руб. 32 коп.

В апелляционной жалобе и дополнениях к ней истец, не согласившись с постановленным по делу решением суда, ссылаясь на его незаконность и необоснованность, нарушение норм материального и процессуального права, просит решение суда отменить, принять по делу новое решение.

В письменных возражениях на апелляционную жалобу ответчик просит решение оставить без изменения, апелляционную жалобу – без удовлетворения.

Лица, участвующие в деле, уведомлены о времени и месте рассмотрения жалобы в установленном законом порядке. Возражений против рассмотрения дела в свое отсутствие, не представили.

Судебная коллегия находит возможным рассмотреть дело в отсутствие лиц, участвующих в деле, несмотря на ограничение доступа граждан в здание суда, в связи с эпидемиологической ситуацией, так как данное дело относится к трудовым спорам – категории дел безотлагательного характера, а длительное не рассмотрение спора, может нарушить трудовые права истца, в том числе по выплате денежных средств.

В соответствии с ч. 1 [ст. 327.1 ГПК РФ](#), суд апелляционной инстанции проверяет решение суда в пределах доводов апелляционной жалобы, представления.

Проверив материалы дела, заслушав заключение прокурора, обсудив доводы апелляционной жалобы, возражений, судебная коллегия приходит к следующему.

Согласно подпункта «а» пункта 6 [части 1](#) статьи [81 ТК РФ](#) – трудовой договор может быть расторгнут в случае 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).

В силу [статьи 192 ТК РФ](#), увольнение по основанию, предусмотренному подпунктом «а» пункта 6 [части 1](#) статьи [81 ТК РФ](#), является дисциплинарным взысканием, которое применяется за совершение дисциплинарного проступка.

Порядок применения дисциплинарного взыскания предусмотрен [ст. 193 ТК РФ](#).

В пункте 38 [Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 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 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.

Кроме того, согласно [статье 192 Трудового кодекса РФ](#) увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 6 части первой статьи 81 настоящего кодекса, относится к дисциплинарному взысканию. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

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.

В соответствии со [статьей 394 Трудового кодекса РФ](#) в случае признания увольнения незаконным работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

Судом первой инстанции установлено, что Никонорова С. В. работала в обществе с ограниченной ответственностью «Управляющее предприятие «Город» с 06.12.2017 в должности уборщика помещений, что подтверждается I трудовым договором № 14 от 06.12.2017 и приказом № 14 от 06.12.2017.

28.11.2019 с Никоноровой С. В. прекращены трудовые отношения по инициативе работодателя по пп. «а» п. 6 ч. 1 [ст. 81 Трудового кодекса РФ](#) на основании приказа № 23 от 28.11.2019 – прогул.

В штатном расписании должность, занимаемая Никоноровой С. В., указана как «уборщик МОП в МКД Вяземск». Дополнительных соглашений к трудовому договору в части изменения наименования должности не заключалось.

Приказом № 29 от 13.12.2018 «Об установлении режима рабочего времени», с которым Никонорова С. В. ознакомлена под роспись 19.12.2018, в зависимости от дня недели для уборщика мест общего пользования установлен режим рабочего времени с указанием мест уборки и времени, отводимого на выполнение работы. 25.11.2019 пришлось на понедельник.

Согласно вышеуказанного приказа Никонорова С. В. должна была с 08.00 до 08.30 производить уборку по адресу <адрес>; с 08.50 до 10.50 по адресу <адрес>; с 11.00 до 12.00 по адресу <адрес>; с 13.00 до 14.00 по адресу <адрес>; с 14.10 до 15.30 по адресу <адрес>; с 16.00 до 17.00 по адресу <адрес>.

Время начало рабочего времени истца установлено с 08.00 часов, обеденный перерыв с 12.00 до 13.00 часов, окончание рабочего времени – 17.00 часов, что не оспаривалось Никоноровой С. В. в судебном заседании.

25.11.2019 с 10 час. 30 мин до 17 час. 00 мин Никонорова С. В. на рабочем месте по адресам <адрес> в промежутки времени, установленные приказом № 29 от 13.12.2018 «Об установлении режима рабочего времени» отсутствовала, свои трудовые обязанности не исполняла, что подтверждается актом от 25.11.2019, докладной мастера ФИО1, пояснениями ФИО2, ФИО3, ФИО4.

Истец отсутствовал на своем рабочем месте не более 4 часов подряд в течение рабочего дня 25.11.2019, при том, что время перерыва на обед, является временем отдыха, рабочим временем не является (ст.107,108 [ТК РФ](#)).

Судом установлено, что во время перерыва на обед (с 12.00 до 13.00) истец правомерно отсутствовал на рабочем месте. Поскольку норма пп. «а» п.6 4.1 [ст. 81 ТК РФ](#) определяет прогул как отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены), а истец не отсутствовал на рабочем месте более 4 часов подряд (отсутствовал до обеденного перерыва с 10.30 до 12.00, что составляет 1 час 30 мин и после обеденного перерыва до конца рабочего дня с 13.00 до 17.00, ровно 4 часа), то прогул 25.11.2019 им не совершен. Соответственно, увольнение истца по данному основанию приказом № 23 от 28.11.2019 является незаконным.

Исследовав все обстоятельства и доказательства по делу, проанализировав приведенные нормы права, установив, что работодателем при применении дисциплинарного взыскания не были учтены указанные обстоятельства, суд пришел к обоснованному выводу о незаконности увольнения истца, признав приказ об увольнении незаконным, восстановив на работе в прежней должности, с взысканием

заработной платы за время вынужденного прогула с даты увольнения по день вынесения решения, заработную плату за 25.11.2019 г., а также взыскав компенсацию морального вреда и возложив обязанность внести в трудовую книжку истца соответствующие изменения.

Судебная коллегия соглашается с указанным решением суда, как законным и обоснованным, отклоняя доводы апелляционной жалобы истца и дополнений к ней.

Подав апелляционную жалобу и дополнения к ней, истец сослалась на пункты 1-4 части 1, пункты 1-3 [части 2](#) статьи [330 ГПК РФ](#).

Вместе с тем, каких-либо конкретных доводов, которые могут являться основаниями для отмены или изменения решения суда первой инстанции, истцом не указано.

При этом ответчик, решение суда не обжаловал, полагая его законным и обоснованным, основанным на объективном и всестороннем исследовании всех доказательств, имеющихся в материалах дела.

Таким образом, оценивая установленные по делу фактические обстоятельства и представленные сторонами доказательства в совокупности, судебная коллегия полагает, что относимых, допустимых и достаточных доказательств, достоверно опровергающих вывод суда первой инстанции, в нарушение положений [ст. 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации](#), суду апелляционной инстанций не представлено, судебная коллегия считает возможным согласиться с правильным по существу решением суда первой инстанции.

Судом первой инстанции были правильно применены нормы материального права, выводы суда постановлены с учетом положений [статей 55, 56 ГПК РФ](#), оценка установленным обстоятельствам по делу дана по правилам [ст. 67 ГПК РФ](#).

Таким образом, решение суда соответствует установленным по делу обстоятельствам и требованиям закона, а доводы апелляционной жалобы выводы суда не опровергают и оснований для отмены решения суда не содержат.

руководствуясь [статьями 328 – 330 ГПК РФ](#), судебная коллегия

определила:

Решение Вяземского районного суда Хабаровского края от 17 декабря 2019 года по иску Никоноровой С. В. к обществу с ограниченной ответственностью «Управляющее предприятие «Город» о восстановлении на работе, установлении факта нахождения на рабочем месте, признании приказа незаконным, аннулировании записи в трудовой книжке, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, взыскании заработной платы, морального вреда, возложении обязанности исчислить и удержать налог на доходы физических лиц, оставить без изменения, апелляционную жалобу Никоноровой С. В. – без удовлетворения.

Апелляционное определение вступает в законную силу со дня его принятия. Судебные постановления суда первой и апелляционной инстанции могут быть обжалованы в Девятый кассационный суд общей юрисдикции в срок, не превышающий трех месяцев со дня их вступления в законную силу, путем подачи кассационной жалобы через суд первой инстанции.

Председательствующий
А. В. Сосновский

Судьи

Ю. А. Королев

Т. А. Разуваева