

## ВОЛОГОДСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СУД

## АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от №

г. Вологда

Судебная коллегия по гражданским делам Вологодского областного суда в составе: председательствующего Белозеровой Л.В., судей Вахоиной А.М., Махиной Е.С., при секретаре Рябининой А.С., рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по апелляционной жалобе представителя [REDACTED] по доверенности Страхова Сергея Евгеньевича на решение Вологодского городского суда Вологодской области [REDACTED] по иску [REDACTED] к обществу с ограниченной ответственностью [REDACTED] о признании увольнения незаконным, изменении формулировки основания и даты увольнения, возложении обязанности, взыскании денежных средств.

Заслушав доклад судьи Вологодского областного суда Белозеровой Л.В., объяснения представителя [REDACTED] по доверенности Страхова С.Е., представителя общества с ограниченной ответственностью [REDACTED] по доверенности [REDACTED] судебная коллегия

## установила:

[REDACTED] обратилась в суд с иском заявлением к обществу с ограниченной ответственностью [REDACTED] (далее – ООО [REDACTED]) о признании увольнения незаконным, изменении формулировки основания и даты увольнения, возложении обязанности, взыскании денежных средств.

В обоснование требований указала, что [REDACTED] принята на работу продавцом-кассиром в магазин [REDACTED], принадлежащий Обществу, а приказом [REDACTED] трудовой договор с ней расторгнут по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с прогулом. С увольнением не согласна, так как вмененного ей дисциплинарного проступка (прогула) не совершала, поскольку уволена по собственному желанию [REDACTED].

С учетом увеличения исковых в порядке статьи 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, просила признать незаконным приказ об увольнении № [REDACTED] от [REDACTED]; изменить в сведениях о трудовой деятельности и в трудовой книжке дату и формулировку причины увольнения на расторжение трудового договора по пункту 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (по инициативе работника) с даты принятия решения суда; возложить на ООО [REDACTED] обязанность вернуть медицинскую книжку; взыскать компенсацию морального вреда в денежном выражении в размере 100 000 рублей.

Решением Вологодского городского суда Вологодской области от [REDACTED] (СНИЛС [REDACTED] в удовлетворении исковых требований к ООО [REDACTED] (ИНН [REDACTED]) о признании увольнения незаконным, изменении формулировки основания и даты увольнения, возложении обязанности, взыскании денежных средств отказано.

В апелляционной жалобе представитель [REDACTED] по доверенности [REDACTED] просит решение суда отменить, принять по делу новое решение, которым исковые требования истца удовлетворить в полном объеме. В обоснование указывает, что истец прогула не совершала, поскольку полагала, что трудовой договор прекращен по инициативе работника. Ссылается на нарушение ответчиком порядка увольнения. Так, уведомление о прогуле с предложением дать письменное объяснение по адресу проживания ей не направлялось. Указывает, что истец получила возможность узнать об увольнении по незаконному основанию только [REDACTED], в связи с чем срок пропущен по уважительной причине.

В отзыве на апелляционную жалобу ООО [REDACTED] просит решение суда оставить без изменения, апелляционную жалобу - без удовлетворения.

В судебном заседании суда апелляционной инстанции представитель [REDACTED] по доверенности Страхов С.Е. доводы, изложенные в апелляционной инстанции, поддержал. Пояснил, что с [REDACTED] истец трудоустроена по новому месту работы, санитарную книжку она завела новую, поэтому прежняя ей не нужна. Моральный вред просит взыскать исходя из факта нарушения трудовых прав истца.



Представитель ООО [REDACTED] по доверенности [REDACTED] полагала решение суда первой инстанции законным и обоснованным.

Судебная коллегия, проверив законность и обоснованность обжалуемого решения, в пределах доводов, изложенных в апелляционной жалобе, в возражениях на нее, 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 соответствии с частью 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.

Пунктом 3 части 1 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что 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.

Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя предусмотрены статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Так, согласно подпункту «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).

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (часть 5 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации).

Порядок применения дисциплинарных взысканий установлен статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации. В частности, частью 1 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что 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.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт (часть 6 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации).

Как установлено судом и следует из материалов дела, [REDACTED] (после заключения брака [REDACTED]) на основании трудового договора от [REDACTED] № [REDACTED] принята на работу продавцом-кассиром ООО [REDACTED].

С [REDACTED] она на работу не выходила, о чем работодателем составлены акты об отсутствии работника на рабочем месте.

[REDACTED], [REDACTED] по месту регистрации работника направлены уведомления о необходимости представить объяснения о причинах отсутствия на рабочем месте, которые не получены адресатом по независящим от отправителя причинам.

Так как доказательств уважительности причин неявки работник не представил, приказом от [REDACTED] № [REDACTED] трудовой договор с ним расторгнут по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с однократным грубым нарушением трудовых обязанностей (прогул).

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении требований, суд первой инстанции, руководствуясь статьями 80, 81, 193 Трудового кодекса Российской Федерации, исходил из того, что отсутствие истца на рабочем месте с [REDACTED] по [REDACTED] верно квалифицировано работодателем как прогул, в связи с чем дисциплинарное взыскание в виде увольнения по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации применено обосновано; нарушение процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности, предусмотренной статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации работодателем не допущено; до применения дисциплинарного взыскания у работника затребовано объяснение, при назначении наказания учтена тяжесть совершенного проступка, который статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации отнесен к грубому нарушению, обстоятельства, при которых он был совершен; истцом пропущен срок,



установленный статьей 392 Трудового кодекса Российской Федерации, на обращение за защитой нарушенного права.

Судебная коллегия соглашается с выводами суда первой инстанции о том, что со стороны истца допущено грубое нарушение трудовой дисциплины – прогул, при этом исходит из следующего.

Из табелей учета рабочего времени, актов об отсутствии работника на рабочем месте следует, что с [REDACTED] (после заключения брака [REDACTED] на работу не выходила.

Согласно исковому заявлению, истец указывала, что ей было написано заявление об увольнении по собственному желанию и по устной договоренности с руководителем магазина [REDACTED], она считала себя уволенной по собственному желанию.

Вместе с тем, согласно статье 80 Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен этим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Согласно должностной инструкции продавца-кассира, утвержденной ООО [REDACTED] продавец-кассир назначается на должность трудовым договором и освобождается от должности в установленном действующим трудовым законодательством порядке приказом Директора.

Таким образом, действующим законодательством и внутренним локальным актом ответчика регламентирован порядок расторжения трудового договора по инициативе работника, однако указанный порядок соблюден не был. ООО [REDACTED] не получало от истца какого-либо заявления об увольнении по собственному желанию. Подобное заявление не было направлено истцом по юридическому адресу Общества, месту нахождения работодателя, а равно предоставлено по месту работы истца.

Из показаний свидетеля [REDACTED], следует, что с заявлением об увольнении [REDACTED] не обращалась, на работу не явилась, она и другие сотрудники ООО [REDACTED] неоднократно выходили по месту фактического жительства истца, но дверь им не открыли.

Доказательств, свидетельствующих о совершении истцом необходимых и достаточных действий, направленных на расторжение трудового договора по инициативе работника суду не представлено.

Согласно частям 1, 2 статьи 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя. С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса.

Однако, какой-либо приказ об увольнении в день [REDACTED] истцу не выдавался, как и документы, связанные с осуществлением трудовой деятельности, в указанный день с истцом не был произведен окончательный расчет. Из изложенных обстоятельств следует, что какие-либо основания полагать, что увольнение [REDACTED] состоялось отсутствовали, какие-либо документы, а равно действия работодателя, подтверждающие таковое также отсутствовали.

Учитывая изложенное, суд первой инстанции пришел к обоснованному выводу о том, что истцом совершен прогул - отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в указанные выше дни.

Вместе с тем, судебная коллегия не может согласиться с выводом суда первой инстанции о соблюдении ответчиком порядка увольнения, при этом исходит из следующего.

По смыслу разъяснений, содержащихся в пункте 23 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», увольнение признается законным только в том случае, если работодатель доказал наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка прекращения трудовых отношений.

Часть 1 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации, обязывая работодателя до применения дисциплинарного взыскания затребовать от работника объяснение в письменной форме, направлена на обеспечение объективной оценки фактических обстоятельств, послуживших основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности, и на предотвращение необоснованного применения дисциплинарного взыскания.

Установленная законом обязанность ответчика предоставить работнику реальную возможность перед увольнением за прогул объяснить мотивы своего отсутствия на работе является важнейшей гарантией права на защиту от злоупотребления властью со стороны работодателя.



Между тем, допустимых доказательств того, что ответчик обеспечил соблюдение процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности и предоставил истцу реальную возможность дать объяснения о причинах невыхода на работу, в материалах дела не имеется.

Из материалов дела следует и не отрицалось стороной ответчика, что уведомление с предложением дать объяснения было направлено [REDACTED] только по адресу регистрации истца ([REDACTED]), по фактическому адресу проживания истца ([REDACTED]), достоверно известному ответчику из содержания трудового договора, письменных предложений дать объяснения не направлялись, что свидетельствует о допущенных ответчиком нарушениях при привлечении истца к дисциплинарной ответственности.

Доводы стороны ответчика о совершении выходов по месту жительства истца не подтверждены материалами дела, не свидетельствуют о соблюдении процедуры увольнения.

Кроме того, оспариваемый приказ об увольнении истца за прогул не содержит сведений о дате и времени прогула, который послужил поводом для привлечения истца к дисциплинарной ответственности, не указан период ее отсутствия на рабочем месте без уважительных причин.

В этой связи выводы суда первой инстанции о соблюдении ответчиком при увольнении истца по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации норм трудового законодательства и порядка применения взыскания нельзя признать правильными.

Сам по себе факт отсутствия на работе [REDACTED] не свидетельствует о законности увольнения, поскольку работодатель, не затребовав объяснения истца, не выяснив фактические причины невыхода его на работу, нарушил процедуру увольнения.

С учетом вышезложенного, принимая во внимание нарушения работодателем процедуры привлечения [REDACTED] к дисциплинарной ответственности, вышеназванный приказ (распоряжение) директора ООО [REDACTED] № [REDACTED] от [REDACTED] о прекращении (расторжении) трудового договора с [REDACTED] признается судебной коллегией незаконным.

В соответствии с частью 1 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у работодателя по последнему месту работы.

Как следует из материалов дела, с приказом об увольнении истец ознакомлена не была, копия приказа об увольнении ей не вручалась, трудовая книжка и сведения о трудовой деятельности ей не выдавались, по месту ее фактического проживания уведомление о необходимости явиться за документами либо дать согласие на отправку их по почте не направлялось. О нарушении своих прав истец узнала из сведений о трудовой деятельности, предоставленных из информационных ресурсов Пенсионного Фонда Российской Федерации [REDACTED], в суд с настоящим иском обратилась [REDACTED], с учетом изложенного судебная коллегия приходит к выводу о том, что срок обращения в суд, установленный статьей 392 Трудового кодекса Российской Федерации, истцом не пропущен.

Принимая во внимание, что в силу статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации в случае признания увольнения незаконным орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может по заявлению работника принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию (часть 4), судебная коллегия приходит к выводу об обоснованности требований истца и полагает правомерным изменить формулировку увольнения истца на пункт 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

В силу части седьмой статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации, если в случаях, предусмотренных данной статьей, после признания увольнения незаконным суд выносит решение не о восстановлении работника, а об изменении формулировки основания увольнения, то дата увольнения должна быть изменена на дату вынесения решения судом. В случае, когда к моменту вынесения указанного решения работник после оспариваемого увольнения вступил в трудовые отношения с другим работодателем, дата увольнения должна быть изменена на дату, предшествующую дню начала работы у этого работодателя.

В силу статьи 66 Трудового кодекса Российской Федерации трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

В соответствии с пунктом 4 части 1 статьи 2 Федерального закона от 16.12.2019 № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» в целях реализации норм Трудового кодекса Российской



Федерации работодатели в течение [REDACTED] года осуществляют мероприятия в том числе уведомление по [REDACTED] включительно каждого работника в письменной форме об изменениях в трудовом законодательстве, связанных с формированием сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а также о праве работника путем подачи работодателю соответствующего письменного заявления в порядке, предусмотренном частью 2 настоящей статьи, сделать выбор между продолжением ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации или предоставлением ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Согласно части 2 статьи 2 названного закона, каждый работник по [REDACTED] включительно подает работодателю письменное заявление о продолжении ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации или о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации. Информация о поданном работником заявлении включается в сведения о трудовой деятельности, представляемые работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации. В случае, если работник не подал работодателю ни одного из указанных заявлений, работодатель продолжает вести его трудовую книжку в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции настоящего Федерального закона).

Согласно пункту 3 статьи 2 названного закона, работнику, подавшему письменное заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель выдает трудовую книжку на руки и освобождается от ответственности за ее ведение и хранение. При выдаче трудовой книжки в нее вносится запись о подаче работником заявления о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

В силу пункта 5 статьи 2 названного закона работник, подавший письменное заявление о продолжении ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции настоящего Федерального закона), имеет право в последующем подать работодателю письменное заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Из материалов дела следует, что [REDACTED] [REDACTED] было подано заявление о предоставлении сведений о трудовой деятельности.

На основании вышеизложенного, суд апелляционной инстанции приходит к выводу о необходимости внесения изменений в сведения о трудовой деятельности [REDACTED] в ООО [REDACTED] формулировки основания и даты увольнения с увольнения по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей - прогула) на увольнение по пункту 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (расторжение трудового договора по инициативе работника), определив дату увольнения [REDACTED] (день, предшествующий трудоустройству истца в ООО [REDACTED]).

По указанным выше основаниям, требования истца о возложении на ответчика обязанности по внесению в трудовую книжку записи об увольнении по собственному желанию удовлетворению не подлежат.

Также суд апелляционной инстанции приходит к выводу об отсутствии оснований для удовлетворения требований о возложении на ООО [REDACTED] обязанности вернуть [REDACTED] медицинскую книжку, поскольку как пояснил представитель истца в судебном заседании суда апелляционной инстанции, [REDACTED] [REDACTED] была оформлена новая медицинская книжка, необходимость для возврата старой в настоящее время отсутствует.

Согласно статье 237 Трудового кодекса Российской Федерации моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых 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.

Согласно разъяснений, изложенных в пункте 63 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» в соответствии со статьей 237 Кодекса компенсация морального вреда возмещается в денежной форме в размере, определяемом по соглашению работника и работодателя, а в случае спора факт причинения работнику морального вреда и размер компенсации определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.



Поскольку в ходе судебного разбирательства по делу нашло свое подтверждение нарушение трудовых прав истца, связанных с незаконным увольнением, судебная коллегия, руководствуясь вышеприведенными положениями действующего законодательства, исходя из конкретных обстоятельств дела, с учетом объема и характера причиненных истцу нравственных страданий, а также степени вины работодателя, приходит к выводу о взыскании с ответчика в пользу [REDACTED] в счет компенсации морального вреда 10 000 рублей, которая, по мнению судебной коллегии отвечает требованиям разумности и справедливости.

Заявленная истцом сумма компенсации морального вреда в размере 100 000 рублей истцом не обоснована, является чрезмерно завышенной, не соответствует требованиям разумности и справедливости.

На основании статьи 103 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации с ООО [REDACTED] подлежит взысканию государственная пошлина в размере 300 рублей.

При указанных обстоятельствах решение суда первой инстанции подлежит отмене с вынесением по делу нового решения.

Руководствуясь статьей 328 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

**определила:**

решение Вологодского городского суда Вологодской области от [REDACTED] отменить.

Принять по делу новое решение.

Признать незаконным приказ (распоряжение) директора общества с ограниченной ответственностью [REDACTED] № [REDACTED] от [REDACTED] о прекращении (расторжении) трудового договора с [REDACTED].

Изменить в сведениях о трудовой деятельности [REDACTED] [REDACTED] в обществе с ограниченной ответственностью [REDACTED] формулировку основания и дату увольнения с увольнения по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей - прогула) на увольнение по пункту 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (расторжение трудового договора по инициативе работника) с 14.05.2023.

Взыскать с общества с ограниченной ответственностью [REDACTED] [REDACTED] в пользу [REDACTED] компенсацию морального вреда в размере 10 000 рублей.

В удовлетворении остальной части исковых требований отказать.

Взыскать с общества с ограниченной ответственностью [REDACTED] ([REDACTED]) [REDACTED] в доход местного бюджета госпошлину за рассмотрение дела в суде в размере 300 рублей.

Председательствующий

Судьи

Л.В. Белозерова

А.М. Вахонина

Е.С. Махина

Мотивированное апелляционное определение изготовлено [REDACTED]

Подлинник за надлежащей подписью.

Копия верна.

Судья

Вологодского областного суда

Л.В. Белозерова

ВОЛОГОДСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СУД

документ подписан электронной подписью

Сертификат: 489D428D31B2D33D927A746345C65F43

Издатель: Казначейство России

Владелец: Белозерова Лариса Владимировна

Действителен: с [REDACTED]