Судья: Удов Б.В. Дело № 11-5738

**О П Р Е Д Е Л Е Н И Е**

14 мая 2012 года

Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда

в составе:

председательствующего судьи Дедневой Л.В.

судей Шаповалова Д.В., Владимировой Н.Ю.

с участием прокурора Ковтуненко М.И.

при секретаре Крупенченко И.П.

заслушав в открытом судебном заседании по докладу судьи Дедневой Л.В.

дело по апелляционной жалобе Ениватова М.В. на решение Гагаринского районного суда г. Москвы от 17 февраля 2012 года, которым постановлено:

в удовлетворении исковых требований Ениватова М.В. к ОАО «Сбербанк России» о признании дисциплинарного взыскания незаконным, восстановлении на работе, взыскании оплаты времени вынужденного прогула, компенсации морального вреда – отказать.

УСТАНОВИЛА:

Ениватов М.В. обратился в суд к ОАО «Сбербанк России» с иском о признании незаконным и отмене приказа № \*\*\* от 5 сентября 2011 года об объявлении выговора, признании незаконным и отмене приказа № \*\*\* от 11 ноября 2011 года об увольнении по п.п. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ за прогул, восстановлении на работе, взыскании зарплаты за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, ссылаясь на то, что 2 мая 2006 года был принят на работу к ответчику в Управление инкассации на должность инкассатора, приказом № \*\*\* от 5 сентября 2011 года к нему, за отсутствие на рабочем месте 18 августа 2011 года, было применено дисциплинарное взыскание в виде выговора, однако данное взыскание является незаконным, поскольку не соответствует совершенному проступку, было вынесено с нарушением установленного законом порядка, работодателем не был составлен акт о предложении работнику дать письменные объяснения; приказом № \*\*\* от 11 ноября 2011 года он был уволен с занимаемой должности по п.п. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ за прогул без уважительных причин в течение всего рабочего дня 13 октября 2011 года, 17 октября 2011 года, 26 октября 2011 года, 27 октября 2011 года и отсутствие на рабочем месте 14 октября 2011 года в период с 09 часов до 13 часов 30 минут, однако увольнение является незаконным, поскольку его отсутствие на рабочем месте было вызвано уважительными причинами, а именно - обращением в медицинские учреждения в связи с подготовкой к хирургической операции.

В судебное заседание истец явился, исковые требования поддержал.

Представитель ответчика в суд явился, требования истца не признал по основаниям, изложенным в письменных возражениях.

Суд постановил приведенное выше решение, об отмене которого в части отказа в восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда просит истец в кассационной жалобе.

Проверив материалы дела, выслушав истца и его представителя по доверенности Подольского И.М., представителя ответчика по доверенности Ломако А.В., заслушав прокурора, полагавшего решение суда законным и не подлежащим отмене, обсудив доводы апелляционной жалобы, судебная коллегия приходит к выводу о том, что решение суда первой инстанции является законным и отмене не подлежит, по следующим основаниям.

Согласно [ст. 21](consultantplus://offline/ref=B815611D5502B1FABA0561DAFE7E53E0774DE7DF129EFAAB40DEBA57FB36A4B6C90F378CC1B74DD4M4o7M) ТК РФ работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка; соблюдать трудовую дисциплину.

В соответствии со [ст. 91](consultantplus://offline/ref=B815611D5502B1FABA0561DAFE7E53E0774DE7DF129EFAAB40DEBA57FB36A4B6C90F378CC1B74AD5M4o0M) ТК РФ рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

В силу [ст. 192](consultantplus://offline/ref=B815611D5502B1FABA0561DAFE7E53E0774DE7DF129EFAAB40DEBA57FB36A4B6C90F378CC1B64DDAM4o6M) ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания в виде: замечания, выговора, увольнения по соответствующим основаниям.

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

Согласно [ст. 193](consultantplus://offline/ref=B815611D5502B1FABA0561DAFE7E53E0774DE7DF129EFAAB40DEBA57FB36A4B6C90F378CC1B64DDBM4o5M) ТК РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимо на учет представительного органа работников.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

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.

В соответствии с [п.п. "а" п. 6 ст. 81](consultantplus://offline/ref=B815611D5502B1FABA0561DAFE7E53E0774DE7DF129EFAAB40DEBA57FB36A4B6C90F3789C8MBoEM) ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей: прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня).

В силу [п. 23](consultantplus://offline/ref=B815611D5502B1FABA0561DAFE7E53E0774CE5DF1592FAAB40DEBA57FB36A4B6C90F378CC1B74ED5M4o4M) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года N 2, 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.

Согласно [п. 38](consultantplus://offline/ref=B815611D5502B1FABA0561DAFE7E53E0774CE5DF1592FAAB40DEBA57FB36A4B6C90F378CC1B74FD0M4o0M) Постановления Пленума Верховного Суда РФ N 2 от 17 марта 2004 года, при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по [пункту 6 части первой статьи 81](consultantplus://offline/ref=B815611D5502B1FABA0561DAFE7E53E0774DE7DF129EFAAB40DEBA57FB36A4B6C90F378CC1B749DBM4o0M) Кодекса, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник совершил одно из грубых нарушений трудовых обязанностей, указанных в этом [пункте](consultantplus://offline/ref=B815611D5502B1FABA0561DAFE7E53E0774DE7DF129EFAAB40DEBA57FB36A4B6C90F378CC1B749DBM4o0M). 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](consultantplus://offline/ref=B815611D5502B1FABA0561DAFE7E53E0774DE7DF129EFAAB40DEBA57FB36A4B6C90F378CC1B749DBM4o0M) Кодекса, является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит.

В соответствии с [п.п. "д" п. 39](consultantplus://offline/ref=B815611D5502B1FABA0561DAFE7E53E0774CE5DF1592FAAB40DEBA57FB36A4B6C90F378CC1B74FD1M4o4M) Постановления Пленума ВС РФ N 2 от 17 марта 2004 года, если трудовой договор с работником расторгнут по [подпункту "а" пункта 6 части первой статьи 81](consultantplus://offline/ref=B815611D5502B1FABA0561DAFE7E53E0774DE7DF129EFAAB40DEBA57FB36A4B6C90F3789C8MBoEM) ТК РФ за прогул, необходимо учитывать, что увольнение по этому основанию, в частности, может быть произведено: за невыход на работу без уважительных причин, т.е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены); за нахождение работника без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места; 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 (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии с [частью четвертой статьи 186](consultantplus://offline/ref=B815611D5502B1FABA0561DAFE7E53E0774DE7DF129EFAAB40DEBA57FB36A4B6C90F378AC8MBo5M) Кодекса дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов).

Таким образом, в силу приведенных выше норм закона, дисциплинарное взыскание может быть применено к работнику за нарушение им трудовой дисциплины, то есть за дисциплинарный проступок.

Дисциплинарным проступком является виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, в том числе нарушение должностных инструкций, положений, приказов работодателя.

Неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей признается виновным, если работник действовал умышленно или по неосторожности. Противоправность действий или бездействия работников означает, что они не соответствуют законам, иным нормативным правовым актам, в том числе положениям и уставам о дисциплине, должностным инструкциям.

Дисциплинарным проступком могут быть признаны только такие противоправные действия (бездействие) работника, которые непосредственно связаны с исполнением им трудовых обязанностей.

При этом право выбора конкретной меры дисциплинарного взыскания из числа предусмотренных законодательством принадлежит работодателю, который должен учитывать степень тяжести проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника.

Судом по делу установлено, что приказом № \*\*\* от 2 мая 2006 года Ениватов М.В. был принят на работу к ответчику в Управление инкассации ОАО «Сбербанк России» и с ним был заключен трудовой договор.

В соответствии с п. 4.5 Должностной инструкции истца, он несет ответственность за соблюдение правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины при исполнении должностных обязанностей.

Согласно графику работы сектора перевозки ценностей № \*\* отдела инкассации и перевозки ценностей Управления инкассации на август 2011 года, с которым истец был ознакомлен под роспись, график работы истца был установлен с 9 час. 00 мин. До 18 час. 00 мин.

Приказом № \*\*\* от 5 сентября 2011 года к истцу, за отсутствие без уважительных причин на рабочем месте 18 августа 2011 года с 15 час. 43 мин. до 18 час. 00 мин., было применено дисциплинарное взыскание в виде выговора.

Основанием для издания данного приказа послужил факт нарушения истцом трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, выразившегося в самовольном уходе с рабочего места 18 августа 2011 года в 15 час. 43 мин. и отсутствии на работе до окончания рабочего дня, то есть до 18 часов, о чем работодателем был составлен соответствующий акт от 18 августа 2011 года.

19 августа 2011 года истцу было предложено представить письменные объяснения по факту отсутствия на рабочем месте 18 августа 2011 года, что подтверждается актом от 19 августа 2011 года, однако истец о дачи объяснений отказался, о чем ответчиком был составлен соответствующий акт.

Согласно графику работы на октябрь 2011 года, с которым истец был ознакомлен под роспись, график работы истца был ежедневно с 9 час. 00 мин. до 18 час. 00 мин.

Приказом № \*\*\* от 11ноября 2011 года истец был уволен с занимаемой должности по п.п. 2а» п. 6 ст. 81 ТК РФ за прогул без уважительных причин 13, 17, 26, 27 октября 2001 года в течение всего рабочего дня и 14 октября 2011 года с 9 часов 00 мин. до 13 часов 30 минут.

При этом суд установил, что о причинах своей неявки на работу истец работодателя не уведомлял.

По факту отсутствия истца на рабочем месте ответчиком были составлены соответствующие акты от 13, 14, 17,26, 27 октября 2011 года.

13, 14, 17, 26, 27 октября 2011 года истцу было предложено представить письменные объяснения по факту отсутствия на рабочем месте в указанные периоды времени, что подтверждается актами от 18 октября 2011 года, 28 октября 2011 года и от 1 ноября 2011 года.

В обоснование уважительности причин отсутствия на рабочем месте в указанные периоды времени истцом были представлены справки медицинских учреждений (справка ГКБ № 59 от 13 октября 2011 года, справка Городской поликлиники № 218 от 14 октября 2011 года, справка Городской поликлиники № 218 от 17 октября 2011 года, заключение Городской поликлиники № 218 от 26 октября 2011 года, справка ГКБ № 59 от 27 октября 2011 года). При этом листки нетрудоспособности истцом работодателю представлены не были.

Согласно ответу на запрос ГУЗ ГП № 218 от 9 ноября 2011 года (л\д 112), Ениватов М.В. обращался в поликлинику: 14 октября 2011 года на приеме с 9.00 до 10.15 мин.; 17 октября 2011 года на приеме с 8.00 до 10.30 мин.; 26 октября 2011 года на приеме с 13.00 до 14.00.

Согласно ответу на запрос суда ГКБ № 59 от 8 февраля 2012 года, Ениватов М.В. обращался в ГКБ № 59 13 октября 2011 года и 27 октября 2011 года, однако точное время нахождение Ениватова М.В. в больнице уточнить не могут, график работы специалистов, к которыми общался Ениватов М.В. – с 8-30 до 15-06.

Также суд установил, что в дни посещения медицинских учреждений 13,17,26,27 октября 2011 года истец на рабочем месте не присутствовал, а 14 октября 2011 года прибыл на работу в 13 часов 30 минут.

Изложенные обстоятельства подтверждаются материалами дела и ничем не опровергнуты.

Разрешая спор, суд первой инстанции, дав оценку собранным по делу доказательствам в соответствии со [ст. 67](consultantplus://offline/ref=FE22C5CB24B82B139CAECFEB1AB947F5E88015AC781F4B4593182B60AA4C01DCB16610E27C191D553Dq5M) ГПК РФ, в том числе показаниям допрошенных в ходе слушания дела свидетелей, и с учетом требований закона, правомерно пришел к выводу о незаконности заявленных Ениватовым М.В. требований, поскольку увольнение истца с занимаемой должности по п. п. «а» п. 6 ТК РФ за прогул без уважительных причин было произведено ответчиком с соблюдением требований действующего трудового законодательства, так как факт отсутствия истца на рабочем месте без уважительных причин в течение длительного времени нашел подтверждение в ходе судебного разбирательства, о причинах своего отсутствия истец работодателя в установленном порядке в известность не ставил, представленные истцом справки медицинских учреждений не свидетельствуют о том, что в указанный выше период времени истец не имел возможности исполнять возложенные на него трудовые обязанности, установленный законом порядок увольнения по указанному основанию ответчиком был соблюден.

Также суд первой инстанции, с учетом требований закона и обстоятельств дела, обоснованно сослался на соразмерность примененного к истцу дисциплинарного взыскания в виде увольнения совершенному им проступку.

В удовлетворении требований истца об отмене приказа об объявлении выговора судом первой инстанции было отказано на том основании, что у ответчика имелись основания для применения данного дисциплинарного взыскания и был соблюден порядок применения взыскания. В данной части решение суда первой инстанции никем не оспаривается.

При таких обстоятельствах судебная коллегия полагает, что судом первой инстанции были исследованы все юридически значимые по делу обстоятельства и дана надлежащая оценка собранным по делу доказательствам, в связи с чем решение суда первой инстанции является законным и отмене в обжалуемой части не подлежит.

При этом судебная коллегия считает необходимым обратить внимание на следующее.

Одним из основополагающих аспектов верховенства права является принцип правовой определенности, о необходимости соблюдения которого неоднократно указывал Европейский суд по правам человека в своих постановлениях, который, в частности, требует, чтобы принятое судом окончательное решение не могло быть бы оспорено. Правовая определенность подразумевает, что ни одна из сторон не может требовать пересмотра окончательного постановления только в целях проведения повторного слушания и получения нового постановления. Полномочие вышестоящего суда по пересмотру дела должно осуществляться в целях исправления судебных ошибок, неправильного отправления правосудия, а не пересмотра по существу. Пересмотр не может считаться скрытой формой обжалования, в то время как лишь возможное наличие двух точек зрения по одному вопросу не может являться основанием для пересмотра. Отступление от этого принципа оправданы, только когда являются обязательными в силу обстоятельств существенного и непреодолимого характера.

По настоящему гражданскому делу таких обстоятельств не установлено, в связи с чем судебная коллегия находит выводы суда первой инстанции основанными на законе и фактических обстоятельствах дела.

Учитывая требования закона и установленные судом обстоятельства, суд правильно разрешил возникший спор, а доводы, изложенные в апелляционной жалобе, являются необоснованными, направлены на иное толкование норм действующего законодательства, переоценку собранных по делу доказательств и не могут служить основанием для отмены решения суда в обжалуемой части.

Доводы апелляционной жалобы не опровергают выводов суда, были предметом исследования и оценки судом первой инстанции, необоснованность их отражена в судебном решении с изложением соответствующих мотивов, доводы апелляционной жалобы не содержат обстоятельств, нуждающихся в дополнительной проверке, нарушений норм процессуального законодательства по делу не установлено.

На основании изложенного, руководствуясь [ст. ст.](consultantplus://offline/ref=FE22C5CB24B82B139CAECFEB1AB947F5E88012AD771F4B4593182B60AA4C01DCB16610E27C181A553Dq7M) 327, 328,329 ГПК РФ судебная коллегия

ОПРЕДЕЛИЛА:

Решение Гагаринского районного суда г. Москвы от 17 февраля 2012 года - оставить без изменения, а апелляционную жалобу Ениватова М.В. - без удовлетворения.

Председательствующий:

Судьи: