

МОСКОВСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 24 января 2019 г. по делу N 33-1263/2019

Судья Синельникова О.В.

Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда в составе:
председательствующего судьи Семченко А.В.,
судей Лобовой Л.В., Дегтеревой О.В.,
с участием прокурора Левенко С.В.
при секретаре Р.

заслушав в открытом судебном заседании по докладу судьи Лобовой Л.В., гражданское дело по апелляционной жалобе фио на решение Таганского районного суда г. Москвы от 19 июня 2018 года, которым постановлено:

Исковые требования фио к Государственному автономному учреждению здравоохранения города Москвы «Московский научно-практический центр медицинской реабилитации, восстановительной и спортивной медицины Департамента здравоохранения города Москвы» о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда — оставить без удовлетворения.

установила:

Истец фио обратилась в суд с иском к ответчику Государственному автономному учреждению здравоохранения города Москвы «Московский научно-практический центр медицинской реабилитации, восстановительной и спортивной медицины Департамента здравоохранения города Москвы» (ГАУЗ «МНПЦ МРВСМ ДЗМ») о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований истец указала, что с 01 октября 2001 года состоит в трудовых отношениях с ответчиком в должности медицинской сестры отделения спортивной медицины филиала N 11, приказом N ***-у от 08 мая 2018 года уволена с занимаемой должности на основании пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за прогул. С данным увольнением не согласна, поскольку в дни, которые ответчик вменяет как прогул (18 апреля, 19 апреля, 20 апреля и 23 апреля 2018 года), она находилась на рабочем месте в кабинете антропометрии отделения спортивной медицины. Считает перевод ее на другую работу на должность медицинской сестры в кабинете стоматолога был осуществлен с существенными нарушениями и без согласия на то работника, о чем она уведомила работодателя.

В судебном заседании фио, ее представитель по доверенности фио заявленные требования поддержали.

Представитель ответчика по доверенности фио в судебном заседании исковые требования не признал по доводам, изложенным в письменных возражениях.

Судом постановлено указанное решение, об отмене которого просит по доводам

апелляционной жалобы истец фио.

Проверив материалы дела, выслушав истца фио, ее представителя по доверенности фио, представителя ответчика по доверенности фио, заключение прокурора, полагавшего, что решение суда подлежит отмене, обсудив доводы апелляционной жалобы, судебная коллегия судебная коллегия приходит к выводу об отмене постановленного по делу решения.

Согласно ст. 327.1 ГПК РФ суд апелляционной инстанции рассматривает дело в пределах доводов, изложенных в апелляционных жалобе, представлении и возражениях относительно жалобы, представления.

В соответствии с Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 19.12.2003 г. N 23 «О судебном решении» решение является законным в том случае, когда оно принято при точном соблюдении норм процессуального права и в полном соответствии с нормами материального права, которые подлежат применению к данному правоотношению. Решение является обоснованным тогда, когда имеющие значение для дела факты подтверждены исследованными судом доказательствами, удовлетворяющими требованиям закона об их относимости и допустимости, или обстоятельствами, не нуждающимися в доказывании (статьи 55, 59 — 61, 67 ГПК РФ), а также тогда, когда оно содержит исчерпывающие выводы суда, вытекающие из установленных фактов.

В соответствии со статьей 330 ГПК РФ основаниями для отмены или изменения решения суда в апелляционном порядке являются: неправильное определение обстоятельств, имеющих значение для дела; недоказанность установленных судом первой инстанции обстоятельств, имеющих значение для дела; несоответствие выводов суда первой инстанции, изложенных в решении суда, обстоятельствам дела; нарушение или неправильное применение норм материального права или норм процессуального права. Такие нарушения были допущены судом первой инстанции при рассмотрении настоящего дела.

Судом первой инстанции установлено, что 01 августа 2002 года между истцом фио и ответчиком заключен трудовой договор N 10, в соответствии с которым истец принята на работу на должность медицинской сестры.

В соответствии с дополнительным соглашением от 17 апреля 2015 года, дополнительным соглашением от 28 сентября 2016 года фио работает в отделении спортивной медицины филиала N 11 в должности медицинской сестры. Местонахождение рабочего места — филиал N 11, расположенный по адресу: <...>.

Распоряжением ГАУЗ «МНПЦ МРВСМ ДЗМ» N *** от 26 марта 2018 года в связи с производственной необходимостью соблюдения санитарно-эпидемиологического режима и ведения медицинской документации фио была переведена на работу в кабинет стоматолога (каб. N 4а) с 26 марта 2018 года согласно установленному графику. От подписи в ознакомлении с приказом фио отказалась.

Приказом N ***-у от 08 мая 2018 года по ГАУЗ «МНПЦ МРВСМ ДЗМ» на основании приказа директора «О наложении дисциплинарного взыскания» *** от 08 мая 2018 года с медицинской сестрой филиала N *** фио расторгнут трудовой договор и она уволена по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Приказом N **** от 08 мая 2018 года фио привлечена за неоднократное нарушение должностных обязанностей к дисциплинарной ответственности в виде увольнения.

Основанием указаны акты об отсутствии на рабочем месте медицинской сестры отделения спортивной медицины филиала N 11 фио от 18 апреля, 19 апреля, 20 апреля, 23 апреля, 24 апреля 2018 года; уведомление о даче письменного объяснения от 25 апреля 2018 года; акты об отказе предоставления письменного объяснения от 28 апреля 2018 года; докладные записки врача-стоматолога отделения спортивной медицины филиала N 11 ГАУЗ МНПЦ МРВСМ ДЗМ фио от 18 апреля, 19 апреля, 20 апреля, 23 апреля, 24 апреля 2018 года.

Отказывая в удовлетворении исковых требований фио, суд первой инстанции исходил из того, что истец без уважительных причин отсутствовала 18 апреля, 19 апреля, 20 апреля и 23 апреля 2018 года на рабочем месте, определенном ей работодателем в соответствии с требованиями закона, допустив тем самым прогул.

При этом суд указал на следующие обстоятельства, распоряжением работодателя N 31-53р от 26 марта 2018 г. фио была перемещена на другое рабочее место в пределах одного структурного подразделения ГАУЗ «МНПЦ МРВСМ ДЗМ» — отделения спортивной медицины филиала N 11 в кабинет стоматолога.

Факт отсутствия истца 18 апреля, 19 апреля, 20 апреля и 23 апреля 2018 года на рабочем месте в кабинете стоматолога зафиксирован в актах от 18 апреля, 19 апреля, 20 апреля и 23 апреля 2018 года, составленных заведующим ОСМ фио, старшей медицинской сестрой филиала N 11 фио, заведующим ОФЛД фио.

Кроме того, факты отсутствия истца в указанные периоды на рабочем месте в кабинете стоматолога и не выполнения распоряжения работодателя о перемещении на новое рабочее место подтверждается докладными записками врача-стоматолога фио, а также заявлением фио о несогласии с распоряжением от 26 марта 2018 года о переводе от 10 апреля 2018 года.

В связи с отсутствием на рабочем месте работодателем у истца были затребованы объяснения, от дачи которых она уклонилась, о чем на уведомлении сделаны соответствующие записи, удостоверенные заведующей ОСМ фио, старшей медицинской сестрой филиала N 11 фио, старшей медицинской сестрой ОСМ фио.

Посчитав данные доводы истца и ее присутствие в указанный период за пределами кабинета стоматолога необоснованными, работодателем был издан приказ об увольнении фио за прогул.

Судебная коллегия находит выводы суда первой инстанции ошибочными, противоречащими установленным обстоятельствам дела и требованиями закона.

Согласно статье 21 Трудового кодекса Российской Федерации работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка; соблюдать трудовую дисциплину.

В соответствии со статьей 91 Трудового кодекса Российской Федерации 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 соответствии с подпунктом «а» пункта 6 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 в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены); В силу пункта 23 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. 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.

В соответствии с пунктом 39 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации N 2 от 17 марта 2004 г., 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: 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).

В силу ст. 209 ТК РФ рабочее место — место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

В пункте 35 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ» разъяснено, что в случае, если в трудовом договоре, заключенном с работником, либо локальном нормативном акте работодателя (приказе, графике и т.п.) не оговорено конкретное рабочее место этого работника, то в случае возникновения спора по вопросу о том, где работник обязан находиться при исполнении своих трудовых обязанностей, следует исходить из того, что в силу части шестой статьи 209 Трудового кодекса РФ рабочим местом является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

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 (ст. 192 ТК РФ). 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).

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, т.е. наличия вины как необходимого элемента состава правонарушения).

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

Иное толкование вышеуказанных норм Трудового Кодекса РФ приводило бы к существенному ограничению прав работников, допуская возможные злоупотребления со стороны работодателя при реализации своего исключительного права на привлечение работника к дисциплинарной ответственности, в том числе по неподтвержденным либо надуманным основаниям.

При указанных обстоятельствах, ответчик обязан был представить доказательства совершения истцом конкретных виновных действий, которые бы давали ему основания для вывода об отсутствии на рабочем месте без уважительных причин.

Согласно ст. ст. 50, 56 ГПК РФ каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основание своих требований и возражений, и суд оценивает имеющиеся в деле доказательства.

В силу присущего гражданскому судопроизводству принципа диспозитивности эффективность правосудия по гражданским делам обуславливается в первую очередь поведением сторон как субъектов доказательственной деятельности; наделенные равными процессуальными средствами защиты субъективных материальных прав в условиях состязательности, стороны должны доказать те обстоятельства, на которые они ссылаются в обоснование своих требований и возражений, и принять на себя все последствия совершения или не совершения процессуальных действий.

Из анализа указанных норм права следует, что ответчик должен был представить доказательства того, что ф.и.о. 18 апреля, 19 апреля, 20 апреля, 23 апреля 2018 года в течение всего рабочего дня без уважительных причин находилась в месте, которое не находится под контролем работодателя.

Однако таких доказательств ответчиком представлено не было.

В ходе судебного разбирательства ответчик не оспаривал того обстоятельства, что в указанные дни ф.и.о. в течение всего рабочего времени находилась в отделении спортивной медицины филиала N 11, то есть на рабочем месте, указанном в дополнительном соглашении к трудовому договору от 17 апреля 2015 года. Кроме того, из журнала регистрации ухода (прихода) сотрудников усматривается, что ф.и.о. 18 апреля, 19 апреля, 20 апреля, 23 апреля 2018 года являлась на рабочее место.

В своих объяснениях ф.и.о. также указывает, что за спорный период ей выплачена заработная плата в полном объеме, что не оспаривалось ответчиком.

С учетом указанных обстоятельств дела судебная коллегия приходит к выводу о том, что нахождение истца в филиале N 11, расположенном по адресу: <...>, в месте, которое находится под контролем работодателя, не может быть признано прогулом. Утверждение истца о том, что в указанные дни она находилась в отделении спортивной медицины филиала N 11 ответчиком не опровергнуто. Акты об отсутствии истца на рабочем месте свидетельствуют лишь об отсутствии истца в кабинете стоматолога, но не в целом в филиале N 11 и доказательством прогула истца являться не могут. Исходя из установленных по делу обстоятельств, положений должностной инструкции медицинской сестры

Отделения спортивной медицины, судебная коллегия приходит к выводу о том, что дисциплинарный проступок истца заключался в отказе от исполнения распоряжения работодателя о перемещении на другое рабочее место.

Поскольку факт совершения истцом прогула, бесспорными и достоверными доказательствами не подтвержден, судебная коллегия считает, что основания для увольнения истца за прогул отсутствовали, в связи с чем увольнение истца в соответствии с пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не может быть признано законным, истца надлежит восстановить на работе в занимаемой до увольнения должности и, как следствие, взыскать в ее пользу заработок за период вынужденного прогула, в соответствии с положениями ст. 394 ТК РФ.

В силу положений ст. 139 ТК РФ 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).

В соответствии с п. 9 Положения «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 расчет среднего заработка при взыскании денежных сумм за время вынужденного прогула производится путем умножения среднего заработка на количество рабочих дней пропущенных в связи с вынужденным прогулом. Средний дневной заработок, исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные дни в расчетном периоде, включая премии и вознаграждения, на количество фактически отработанных в этот период дней.

Согласно справке, представленной ответчиком, средний дневной заработок истца составляет 2794 руб. 21 коп.

Таким образом, с ответчика в пользу истца подлежит взысканию средний заработок за период вынужденного прогула с 10.05.2018 г. по 24.01.2019 г. в размере 497 369 руб. 38 коп. (2794,21 руб. x 178 дней).

В соответствии с положениями ст. 237 ТК РФ, принимая во внимание, что в судебном заседании нашло свое подтверждение нарушение трудовых прав истца со стороны работодателя, учитывая степень и характер данных нарушений, конкретные обстоятельства дела, требования разумности и справедливости, судебная коллегия приходит к выводу о взыскании с ответчика в пользу истца компенсации морального вреда в размере 3 000 руб., полагая заявленную истцом ко взысканию сумму данной компенсации явно завышенной. Также на основании положений ст. 103 ГПК РФ, ст. 333.19 НК РФ судебная коллегия взыскивает с ответчика государственную пошлину в размере 8 473 руб. 69 коп. в бюджет г.

Москвы.

На основании изложенного, руководствуясь ст. ст. 328, 329, 330 ГПК РФ, судебная коллегия определила:

Решение Таганского районного суда г. Москвы от 19 июня 2018 года отменить, принять по делу новое решение.

Восстановить ф.и.о. на работе в Государственном автономном учреждении здравоохранения города Москвы «Московский научно-практический центр медицинской реабилитации, восстановительной и спортивной медицины Департамента здравоохранения города Москвы» в должности медицинской сестры.

Взыскать с Государственного автономного учреждения здравоохранения города Москвы «Московский научно-практический центр медицинской реабилитации, восстановительной и спортивной медицины Департамента здравоохранения города Москвы» в пользу ф.и.о. заработную плату за период вынужденного прогула в размере 497 369 руб. 38 коп., компенсацию морального вреда в размере 3 000 руб.

Взыскать с Государственного автономного учреждения здравоохранения города Москвы «Московский научно-практический центр медицинской реабилитации, восстановительной и спортивной медицины Департамента здравоохранения города Москвы» государственную пошлину в размере 8 473 руб. 69 коп. в бюджет г. Москвы.