

**РОСТОВСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СУД**  
**АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ**  
**от 27 ноября 2018 г. по делу N 33-20911/2018**

Судья: Дьякова И.Г.

Судебная коллегия по гражданским делам Ростовского областного суда

в составе председательствующего Щетининой Е.В.,

судей Корниенко Г.Ф., Маримова В.П.,

при секретаре Г.

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Р. к ООО "Идеи успешного бизнеса" об изменении формулировки причины увольнения, по апелляционной жалобе ООО "Идеи успешного бизнеса" на решение Каменского районного суда Ростовской области от 20 сентября 2018 года. Заслушав доклад судьи Корниенко Г.Ф., судебная коллегия

установила:

Р. обратился в суд с иском к ООО "Идеи успешного бизнеса" об изменении формулировки причины увольнения, в обоснование требований указав, что с декабря 2016 года он состоял в трудовых отношениях с ООО "Идеи успешного бизнеса" в должности водителя грузового автомобиля. С 02.07.2018 г. он и коллектив водителей грузовых автомобилей (всего 16 человек), явившись на работу, фактически были лишены возможности исполнять трудовые обязанности, в виду их недопуска работодателем к рабочим местам. Причиной сложившейся ситуации стало изменение работодателем существенных условий труда: изменение нормы расхода топлива на 100 км, с 45 л. на 35 л., при этом перерасход топлива работодатель намерен высчитать из неофициальной зарплаты. Не согласившись с изменившимися условиями работы, истец попытался уволиться, подав заявление об увольнении, но получил отказ, также ему не разрешили забрать личные вещи и инструменты из автомобиля. Он вместе с коллективом водителей отмечался о приходе на работу, на территорию общества их не пропускали, только 06.07.2018 г. к ним вышел работник отдела кадров для оформления документов об увольнении по собственному желанию. Однако, когда истец явился за трудовой книжкой, его ознакомили с приказом об увольнении за прогул.

С учетом уточнения исковых требований в порядке ст. 39 ГПК РФ, истец просил суд признать недействительным приказ ООО "Идеи успешного бизнеса" от 06.07.2018 г. об увольнении истца по пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, признать запись в трудовой книжке об увольнении за прогул недействительной, обязать ООО "Идеи успешного бизнеса" изменить формулировку основания увольнения на п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, взыскать с ООО "Идеи успешного бизнеса" заработную плату за время вынужденного прогула за период с 29.06.2018 г. по 20.09.2018 г. в сумме 32 003,13 руб., компенсацию морального вреда в размере 100 000 руб., расходы на оплату услуг представителя - 15 000 руб.

Решением Каменского районного суда Ростовской области от 20 сентября 2018 года исковые требования Р. удовлетворены частично. Суд признал увольнение Р. по п. п. "а" п. 6 ст. 81 ТК РФ незаконным; изменил Р. формулировку основания увольнения на п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ по

инициативе работника, дату увольнения - на 20.09.2018 г. Взыскал с ООО "Идеи успешного бизнеса" в пользу Р. заработную плату за время вынужденного прогула с 07.07.2018 г. по 20.09.2018 г. в размере 28 956 руб.; компенсацию морального вреда в размере 5 000 руб., расходы по оплате услуг представителя в размере 7 500 руб. В остальной части иска отказал.

Взыскал с ООО "Идеи успешного бизнеса" в бюджет г. Каменск-Шахтинского государственную пошлину в размере 1368,68 руб.

В апелляционной жалобе генеральный директор ООО "Идеи успешного бизнеса" просит отменить решение суда первой инстанции как незаконное и необоснованное в виду неправильного применения норм процессуального и материального права. В обоснование доводов жалобы указав, что, в нарушение п. 3 ст. 196 ГПК РФ суд вышел за пределы исковых требований Р., поскольку с учетом уточнения исковых требований истец просил суд обязать ответчика изменить формулировку основания увольнения с п. п. "а" п. 6 ст. 81 ТК РФ на п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ с 06.07.2018 г., в то время как суд изменил дату увольнения на 20.09.2018 г., при этом ссылка на правовую неграмотность несостоятельна, поскольку интересы работника в суде представлял юрист профсоюза. Суд не дал правовой оценки представленным доказательствам.

Так, по мнению апеллянта, ссылаясь в решении на показания свидетеля ФИО10, в соответствии с которыми, в период прогула с 02.07.2018 г. по 06.07.2018 г. водители приходили на работу каждый день, суд не учитывает показания этого же свидетеля о том, что свидетель работал только 3 и 6 июля 2018 г. Указанный свидетель не дал показаний относительно нахождения истца на рабочем месте. Судом не обзвевались видеозаписи, представленные ответчиком, подтверждающие факт отсутствия истца на проходной, не дано оценки данным системы СКУД, подтверждающим сведения о пересечении проходной. Суд не установил прямую зависимость заработной платы от расхода топлива, в то время как данные GPS свидетельствуют о том, что после отключения систем слива топлива, машины укладываются в новые нормативы его расхода, следовательно, снижение расхода топлива не является изменением существенных условий труда. Нарушение процедуры увольнения, предусмотренной ст. 193 ТК РФ, не допущено а вывод суда о том, что работодатель не выдержал два рабочих дня для предоставления работником объяснений, не свидетельствует о нарушении процедуры увольнения. Факт прогула, по мнению апеллянта, подтвержден и самим истцом в жалобе, адресованной на имя Президента РФ.

На апелляционную жалобу ответчика истцом поданы возражения, в которых содержится просьба об оставлении решения суда без изменения, апелляционной жалобы - без удовлетворения.

Дело рассмотрено в порядке ст. 167 ГПК РФ в отсутствие истца Р., извещенного о времени и месте рассмотрения апелляционной жалобы надлежащим образом.

В суд апелляционной инстанции явился представитель ответчика ООО "Идеи успешного бизнеса" М., действующий на основании доверенности, поддержавший доводы апелляционной жалобы, и представитель истца - Б., действующая на основании доверенности, возражавшая против удовлетворения апелляционной жалобы.

Рассмотрев материалы дела, доводы апелляционной жалобы, выслушав представителей сторон, проверив законность и обоснованность оспариваемого решения в пределах доводов апелляционной жалобы (ч. 1 ст. 327.1 ГПК РФ), судебная коллегия не находит оснований, предусмотренных положениями статьи 330 ГПК РФ, для отмены решения суда первой инстанции.

Исходя из положений ст. 21 Трудового кодекса Российской Федерации работник при приеме на работу принимает на себя обязательства, в том числе, добросовестно исполнять свои трудовые

обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину.

В соответствии со ст. ст. 192 - 193 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. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Согласно пп. "а" п. 6 ст. 81 ТК РФ 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).

На работодателе лежит обязанность представить доказательства, свидетельствующие о том, что совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора; работодателем были соблюдены сроки для применения дисциплинарного взыскания, предусмотренные частями третьей и четвертой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации.

В соответствии с пп. "д" п. 39 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", если трудовой договор с работником расторгнут по подпункту "а" пункта 6 части первой статьи 81 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 Кодекса дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов).

При этом в силу п. 3 ч. 1 ст. 77 и ст. 80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу (ч. 5 ст. 80 ТК РФ).

Судом установлено и следует из материалов дела, что на одной территории по адресу: АДРЕС ОБЕЗЛИЧЕН, расположены несколько предприятий: АО "Глубокинский кирпичный завод", ООО "Идеи успешного бизнеса", ООО "ТИБЛ-Логистика", которые входят в холдинг

"ТИБЛ-ГРУПП".

Р. принят в ООО "Идеи успешного бизнеса" на должность водителя грузового автомобиля 09.12.2016 г. (л.д. 54), с ним заключен трудовой договор N НОМЕР ОБЕЗЛИЧЕН от 09.12.2016 г. (л.д. 56 - 57).

Приказом Генерального директора ООО "Идеи успешного бизнеса" N НОМЕР ОБЕЗЛИЧЕН от 06.07.2018 г. действие трудового договора от 09.12.2016 г. N НОМЕР ОБЕЗЛИЧЕН прекращено, Р. уволен по пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК Российской Федерации, за прогулы на основании докладной об отсутствии на рабочем месте и акта об отказе от дачи объяснений (л.д. 55).

Основанием для увольнения послужили акты об отсутствии на рабочем месте от 29.06.2018 г. (л.д. 59), от 02.07.2018 г. (л.д. 61), от 05.07.2018 г. (л.д. 65), от 06.07.2018 г. (л.д. 66), акты об отказе от дачи письменных объяснений от 03.07.2018 г. (л.д. 62) и от 04.07.2018 (л.д. 64).

Разрешая спор, суд первой инстанции, руководствуясь положениями трудового законодательства, проанализировав представленные суду письменные доказательства, видеозаписи и свидетельские показания в их совокупности, оценив установленные по делу обстоятельства, пришел к правомерному выводу о нарушении работодателем процедуры увольнения, предусмотренной ст. 193 ТК Российской Федерации, а также об отсутствии доказательств совершения истцом прогула. Кроме того, судом первой инстанции установлено нарушение работодателем процедуры изменения существенных условий трудового договора, а именно нормы расхода топлива изменились в сторону уменьшения, что повлияло фактически на заработную плату истца.

Судебная коллегия не находит оснований не согласиться с такими выводами суда первой инстанции, полагая их основанными на правильном применении норм материального права.

Доводы апелляционной жалобы о том, что ответчиком соблюден порядок увольнения истца, судебной коллегией отклоняются, как основанные на неправильном толковании норм материального права.

В соответствии со ст. 193 Трудового кодекса РФ 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. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Из буквального толкования ч. 1 ст. 193 Трудового кодекса РФ следует, что на работодателя императивно возложена обязанность по истребованию от работника письменного объяснения по факту совершения дисциплинарного проступка. Поэтому дисциплинарное взыскание, может быть применено к работнику только после получения от него объяснения в письменной форме либо после непредставления работником такого объяснения (отказа предоставить объяснение) по истечении двух рабочих дней со дня затребования объяснения. Указанной нормой закона предусмотрено два дня для предоставления работником объяснений.

В соответствии с Определением Конституционного Суда Российской Федерации от 23.04.2015 г. N 778-О, порядок применения дисциплинарных взысканий, в том числе увольнения, установлен статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации. В частности, часть первая данной статьи обязывает работодателя до применения дисциплинарного взыскания затребовать от

работника объяснение в письменной форме. Данное положение направлено на обеспечение объективной оценки фактических обстоятельств, послуживших основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности и на предотвращение необоснованного применения дисциплинарного взыскания.

Поэтому дисциплинарное взыскание, в том числе в виде увольнения, может быть применено к работнику только после получения от него объяснения в письменной форме либо после непредставления работником такого объяснения (отказа предоставить объяснение) по истечении двух рабочих дней со дня затребования объяснения.

Таким образом, часть 1 статьи 193 ТК РФ носит гарантийный характер в связи с чем, соблюдение установленной законом процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности является обязательным и не зависит от конкретных обстоятельств, возникших при реализации работодателем права на привлечение работника к дисциплинарной ответственности.

Иное толкование данных норм означало бы необязательность соблюдения работодателем срока для предоставления работником объяснения и возможность игнорирования работодателем требований части 1 статьи 193 ТК РФ, а, следовательно, повлекло бы утрату смысла данных норм и существенное нарушение права работника на предоставление объяснения в установленный законом срок.

Вместе с тем, доказательства, свидетельствующие о том, что работодателем за 2 дня до увольнения было затребовано у истца письменное объяснение по факту совершения им дисциплинарного проступка, послужившего основанием к увольнению, с целью выяснения всех обстоятельств, указанных в служебных записках руководителя отдела логистики ФИО11 от 29.06.2018 г. (л.д 58), от 02.07.2018 г. (л.д. 60), от 04.07.2018 г. (л.д. 63), установления в действиях или бездействиях работника виновного совершения им дисциплинарного проступка, материалы гражданского дела не содержат.

Уведомление о необходимости дать письменное объяснение по поводу отсутствия на рабочем месте с 29.06.2018 г. по 06.07.2018 г. направлено Р. почтой 06.07.2018 г., что подтверждено кассовым чеком ФГУП "Почта России" (л.д. 73, 74), т.е. в день увольнения.

При этом, 06.07.2018 г. издан приказ об увольнении Р. и в тот же день, 06.07.2018 г. ему направлено почтой уведомление работнику о необходимости забрать трудовую книжку (л.д. 71, 72).

Таким образом, из материалов дела усматривается, что работнику Р. не был предоставлен срок для дачи таких объяснений, увольнение истца произведено в тот же день, когда были истребованы объяснения, что свидетельствует о нарушении ответчиком установленной законом процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности.

Доводы апелляционной жалобы о том, что изменение расхода топлива не является изменением существенных условий трудового договора, поскольку машины укладываются в новые нормативы его расхода, судебной коллегией отклоняются как несостоятельные и не подтвержденные материалами дела.

Статьей 57 ТК РФ установлены обязательные для включения в трудовой договор условия, к которым, в частности, относятся: место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения, трудовая функция, дата начала работы и срок, условия оплаты труда, компенсации и другие выплаты.

Статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливает, что в случае, когда по причинам, связанным с изменением, в том числе организационных условий труда (структурная реорганизация производства), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса.

Так, приказом от 28.06.2018 года утверждены нормы расхода топлива, которым нормы расхода топлива изменились с 46 литров на 100 км на 35 литров на 100 км (л.д. 86 - 87). О наличии такого приказа истец узнал 29.06.2018 г. В материалы дела не представлено доказательств того, что до 28.06.2018 г. работодатель уведомлял своих работников о намерении изменить нормы расхода топлива.

При этом судебная коллегия соглашается с выводами суда первой инстанции о том, что нормы расхода топлива влияли на оплату труда, поскольку за перерасход топлива производились удержания из заработной платы работников, что свидетельствует об изменении работодателем существенных условий трудового договора, влияющих на размер заработной платы работников ответчика.

Вместе с тем, заблаговременно до работников не была доведена информация о предстоящих изменениях, требуемых разъяснений о причинах таких изменений, работодатель не дал. Не согласившись на работу с измененными условиями, истец высказал намерение уволиться, однако не был допущен на территорию предприятия для оформления заявления, что подтверждается представленными в материалы дела видеоматериалами и свидетельскими показаниями.

Ссылка апелланта на показания свидетеля ФИО10 является несостоятельной, поскольку указанный свидетель при рассмотрении настоящего дела судом не допрашивался, в решении суда отсутствует ссылка на показания свидетеля ФИО10, выводы суда подтверждены показаниями других свидетелей (л.д. 105, 107 - 108, 119 - 121).

Несогласие заявителя жалобы с произведенной судом первой инстанции оценкой доказательств, не основано на законе и имеющихся материалах дела, выводов суда не опровергает.

В соответствии со ст. 67 ГПК Российской Федерации суд оценивает доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании имеющихся в деле доказательств.

Судебной коллегией также отклоняются доводы апелляционной жалобы о том, что суд вышел за пределы заявленных исковых требований, изменив дату увольнения с 06.07.2018 г., как было заявлено истцом, на 20.09.2018 г., поскольку они основаны на неверном толковании положений ч. 7 ст. 394 ТК Российской Федерации которая устанавливает, что в случае признания увольнения незаконным и изменении формулировки основания увольнения, дата увольнения должна быть изменена на дату вынесения решения суда.

Таким образом, суд первой инстанции правомерно руководствовался приведенными положениями закона и изменяя формулировку основания увольнения, изменил дату увольнения на дату вынесения решения суда - 20.09.2018 г.

Доводы апелляционной жалобы не могут повлечь отмену решения, так как они не содержат оснований, предусмотренных статьей 330 ГПК Российской Федерации, направлены на переоценку исследованных судом доказательств и на выражение несогласия с постановленным решением, однако выводов суда не опровергают, поэтому их нельзя признать убедительными.

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 обоснованным и отмене либо изменению по доводам апелляционной жалобы не подлежит.

Руководствуясь ст. ст. 328, 329 ГПК Российской Федерации, судебная коллегия

определила:

решение Каменского районного суда Ростовской области от 20 сентября 2018 г. оставить без изменения, апелляционную жалобу ООО "Идеи успешного бизнеса" - без удовлетворения.

Мотивированное апелляционное определение изготовлено 06.12.2018 г.