



Судья Галиуллин А.Р.

Дело №33-1142/2015
Учет 9

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

26 января 2015 года

г. Казань

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Республики Татарстан в составе

председательствующего судьи Н.А. Губаевой,
судей Н.Н. Моисеевой, Д.М. Насретдиновой,
при участии прокурора Г.Р. Гумеровой,
при секретаре судебного заседания Е.А. Рыбушкиной

рассмотрела в открытом судебном заседании по докладу судьи Губаевой Н.А. гражданское дело по апелляционной жалобе закрытого акционерного общества «Идея Телеком» на решение Вахитовского районного суда г. Казани Республики Татарстан от 14 ноября 2014 года, которым постановлено:

иск удовлетворить частично.

Признать незаконным приказ Закрытого акционерного общества «Идея Телеком» №ИТ000000011 от 23 апреля 2014 года о прекращении трудового договора с Костычевым Леонидом Юрьевичем.

Восстановить Костычева Леонида Юрьевича в Закрытом акционерном обществе «Идея Телеком» в должности заместителя генерального директора.

Взыскать с Закрытого акционерного общества «Идея Телеком» в пользу Костычева Леонида Юрьевича сумму среднего заработка за время вынужденного прогула в размере 437 172,3 руб., в счет компенсации морального вреда 10 000 руб.

В удовлетворении остальной части исковых требований Костычеву Леониду Юрьевичу отказать.

Решение суда в части восстановления на работе обратить к немедленному исполнению.

Взыскать с Закрытого акционерного общества «Идея Телеком» государственную пошлину в бюджет муниципального образования г. Казань в сумме 7 571,72 руб.

Проверив материалы дела, обсудив доводы жалобы, заслушав выступления представителя ЗАО «Идея Телеком» - Е.Л. Васильевых в поддержку жалобы, Костычева Л.Ю. и его представителя - Мильченко Н.И., возражавших против жалобы, заключение прокурора, полагавшего решение суда подлежащим оставлению без изменения, судебная коллегия

УСТАНОВИЛА:

Костычев Л.Ю. обратился в суд с иском к Закрытому акционерному обществу «Идея Телеком» (далее по тексту – ЗАО «Идея Телеком») о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. В обоснование иска указал, что он работал у ответчика в должности заместителя генерального директора. С сентября 2012 года оклад истца составлял 45 000 руб. С декабря 2013 года заработная плата была снижена на треть в связи с объявлением простоя по вине работодателя. 23 апреля 2014 года истец был уволен по инициативе работодателя – по пп. «а» п.6 ст. 81 ТК РФ. С данным увольнением Л.Ю. Костычев не согласен, считает его незаконным и необоснованным. На основании изложенного истец просил признать незаконным и отменить приказ № ИТ000000011 от 23 апреля 2014 года о прекращении трудового договора с Л.Ю. Костычевым по пп. «а» п.6 ст. 81 ТК РФ, восстановить его на работе в ЗАО «Идея Телеком» в должности заместителя генерального директора, взыскать с ответчика заработную плату за время вынужденного прогула за период с 24.04.2014г. по 30.06.2014г. в размере 100 429,64 руб., в счет компенсации морального вреда - 50 000 руб.

В судебном заседании истец, его представитель исковые требования уточнили, просили признать незаконным и отменить приказ № ИТ000000011 от 23 апреля 2014 года о прекращении трудового договора с Л.Ю. Костычевым по пп. «а» п.6 ст. 81 ТК РФ, восстановить его на работе в ЗАО «Идея Телеком» в должности заместителя генерального директора, взыскать с ответчика в пользу истца заработную плату за время вынужденного прогула за период с 24.04.2014г. по 14.11.2014г. в размере 437 172,3 руб., в счет компенсации морального вреда - 50 000 руб.

Представитель ответчика иск не признал.

Суд исковые требования удовлетворил частично и вынес решение в приведенной выше формулировке.

В апелляционной жалобе ЗАО «Идея Телеком» просит решение суда отменить, указав, что приказ об увольнении истца изготовлен согласно табелю учета рабочего времени. При этом, последним рабочим днем считается 23 января 2014 года. Полагает, что вывод суда не основан на нормах Трудового кодекса Российской Федерации и фактических обстоятельствах дела. Расчет, представленный истцом, является неверным. Также указывает, что на момент рассмотрения дела, истец состоял в трудовых отношениях с ООО «Хайтед-Регион».

В суде апелляционной инстанции представитель ответчика доводы, изложенные в апелляционной жалобе, поддержал и просил обжалуемое решение отменить.

Истец и его представитель возражали против удовлетворения апелляционной жалобы, полагая решение суда законным и обоснованным, просили оставить его без изменения.

обос
коде
подл
удов

Росс
рабо
труд
уваж
его (
уваж
(сме

дисц
испо
обяз
взыс

рабо
по и
пред
рабо
дисц
позд
боле
на уч

г. Н
Росс
рабо
отве
о том

увол
для

четв
взыс

необ

меся

Проверив обжалуемое решение суда на предмет законности и обоснованности по правилам статьи 327.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия считает, что решение суда подлежит оставлению без изменения, а апелляционная жалоба – без удовлетворения по следующим основаниям.

В силу подпункта "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 в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

В соответствии со статьей 192 Трудового кодекса 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.

Согласно ст. 193 ТК 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. 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, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Пунктом 34 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" разъясняется, что по делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса, на ответчике лежит обязанность представить доказательства, свидетельствующие о том, что:

1) совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора;

2) работодателем были соблюдены предусмотренные частями третьей и четвертой статьи 193 ТК РФ сроки для применения дисциплинарного взыскания.

При этом следует иметь в виду, что:

а) месячный срок для наложения дисциплинарного взыскания необходимо исчислять со дня обнаружения проступка;

б) днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе)

подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий;

Из материалов дела усматривается, что на основании приказа работодателя от 02 августа 2010 года Л.Ю. Костычев был принят на работу в ЗАО «Идея Телеком» на должность заместителя генерального директора ОПАСУ с окладом 25 000 руб.

Приказом от 01.09.2012г. истцу был установлен оклад в размере 45 000 руб.

Разрешая спор и удовлетворяя исковые требования о признании приказа незаконным и восстановлении на работе, суд первой инстанции правильно исходил из того, что работодателем были нарушены положения статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации в части срока применения дисциплинарного взыскания. При этом нарушена процедура увольнения. Увольнение истца произведено по истечении месяца со дня совершения вменяемых ему прогулов, указанных в актах.

Судебная коллегия соглашается с указанными выводами суда первой инстанции, поскольку они соответствуют обстоятельствам дела и требованиям закона.

Согласно материалам дела, с 25 ноября 2013 г. в ЗАО «Идея Телеком» в ЗАО «Идея Телеком» был объявлен простой по вине работодателя. В связи с чем, заработная плата истцу, в том числе, на период простоя начислялась в размере двух третей средней заработной платы.

Из приказа от 25 ноября 2013г. следует, что с 27 января 2014г. должность, занимаемая истцом – заместитель генерального директора ОПАСУ, сокращена.

О предстоящем сокращении и увольнении с 27 января 2014г. истец был своевременно уведомлен. Однако в указанный срок увольнение истца не произведено.

Из акта № 1 от 24.01.2014г. следует, что 24 января 2014 года истец отсутствовал на рабочем месте с 09.00 до 18.00 без уважительной причины. Все последующие акты составлены так же - об отсутствии истца на рабочем месте в разные дни до 28 марта 2014г.

Основанием для увольнения послужили: акты о дисциплинарном проступке: № 1 от 24.01.2014г., № 2 от 31.01.2014г., № 3 от 07.02.2014г., № 4 от 14.02.2014г., № 5 от 21.02.2014г., № 6 от 28.02.2014г., № 7 от 07.03.2014г., № 8 от 14.03.2014г., № 9 от 21.03.2014г., № 10 от 28.03.2014г.; уведомление об истребовании письменного объяснения от 31.03.2014г.; акт об отсутствии объяснений Л.Ю. Костычева от 22.04.2014г.

Дисциплинарное взыскание в виде увольнения к истцу применено 23 апреля 2014 года, при этом в приказе указано на увольнение с 23 января 2014 года.

Принимая во внимание вышеизложенное, суд, исходя из положений ст. 234 Трудового кодекса Российской Федерации, правомерно удовлетворил требования о взыскании неполученного заработка за время лишения работника возможности трудиться.

инст
доке

выв

обос
мате
реш

Граз
колл

от
апел
без у

при
поря

Судебная коллегия принимает во внимание, что выводы суда первой инстанции мотивированы, подтверждаются имеющимися в материалах дела доказательствами, и оснований для признания их незаконными не имеется.

Доводы апелляционной жалобы истца о несогласии с указанными выводами суда первой инстанции, нельзя признать обоснованными.

Таким образом, судебная коллегия, проверив законность и обоснованность решения суда, приходит к выводу, что нарушений норм материального и процессуального права, повлекших вынесение незаконного решения, судом первой инстанции не допущено.

Исходя из изложенного, руководствуясь ст.199, п.1 ст.328, ст.329 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

О П Р Е Д Е Л И Л А:

решение Вахитовского районного г. Казани суда Республики Татарстан от 14 ноября 2014 года по данному делу оставить без изменения, апелляционную жалобу Закрытого акционерного общества «Идея Телеком» – без удовлетворения.

Апелляционное определение вступает в законную силу со дня его принятия и может быть обжаловано в шестимесячный срок в кассационном порядке.

Председательствующий

Судьи

