

СВЕРДЛОВСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СУД

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ
от 24 ноября 2017 г. по делу N 33-20422/2017

Судья Абрашкина Е.Н.

Судебная коллегия по гражданским делам Свердловского областного суда в составе: председательствующего судьи Колесниковой О.Г., судей Гайдук А.А., Зоновой А.Е., при секретаре Б.А.А., с участием прокурора отдела по обеспечению участия прокуроров в гражданском процессе прокуратуры Свердловской области Смольникова Е.В. рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Б.А.М. к открытому акционерному обществу «Ирбитский молочный завод» о восстановлении на работе, взыскании оплаты вынужденного прогула, компенсации морального вреда, внесении изменений в трудовую книжку, по апелляционной жалобе истца на решение Верх-Исетского районного суда г. Екатеринбурга от 31.08.2017.

Заслушав доклад судьи Колесниковой О.Г., объяснения истца, поддержавшего апелляционную жалобу, объяснения представителей ответчика У. (доверенность N 96 от 30.08.2017 сроком до 31.12.2017), К.Е. (нотариальная доверенность серии 66АА 4037453 от 06.03.2017 сроком на пять лет), К.Г. (доверенность N 127 от 01.11.2017 сроком до 31.12.2017), возражавших против удовлетворения апелляционной жалобы истца, заключение прокурора Смольникова Е.В., полагавшего решение суда не подлежащим отмене, судебная коллегия

установила:

Б.А.М. обратился в суд с иском к ОАО «Ирбитский молочный завод» (далее по тексту — Завод, ответчик) об оспаривании законности увольнения, ссылаясь в обоснование на следующие обстоятельства.

С 22.06.2015 он работал у ответчика в должности «инспектор торговый», приказом N 133/1-к от 10.07.2017 уволен 11.07.2017 за прогул — отсутствие на рабочем месте 13.06.2017 после 12:30 и до конца рабочего дня (18:00) без уважительных причин (подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ). С увольнением не согласен, поскольку прогула не совершал, с 13:00 до 14:00 — это время обеденного перерыва, установленного трудовым договором, а с 14:00 до 18:00 он находился в полевом аудите (проверял наличие продукции Завода в торговых точках г. Екатеринбурга), что подтверждено соответствующим маршрутным листом. Указал на причинение ему морального вреда в связи с незаконным увольнением. На основании изложенного, Б.А.М. просил восстановить его на работе в прежней должности, взыскать с ответчика средний заработок за время вынужденного прогула по день вынесения судом решения, компенсацию морального вреда в размере 50000 руб., обязать ответчика исключить из трудовой книжки запись об увольнении за прогул. Представители ответчика К.Е., У., К.Г. настаивали на законности применения к истцу дисциплинарного взыскания в виде увольнения, в удовлетворении иска просили отказать. Пояснили суду, что согласно условиям трудового договора время начала работы истца определено в 9:00, время окончания работы — 18:00. 13.06.2017 истец около 10:00 написал заявление об увольнении по собственному желанию, сдал служебную сим-карту, ключи и документы от служебного автомобиля, собрал личные вещи и около 12:30 покинул рабочее место, заявив коллегам, что увольняется, до окончания рабочего дня на работе больше не появлялся, что зафиксировано соответствующим актом. Утром 14.06.2017 истец отозвал свое заявление об увольнении, в период с 14.06.2017 по 05.07.2017 находился на больничном. В письменных объяснениях по факту отсутствия на работе 13.06.2017, предоставленных истцом по окончании периода нетрудоспособности, он указал, что с 12:30 до 13:30 был на обеде, с 13.30 и до окончания рабочего дня находился в полевом аудите. Однако в ходе служебного расследования по факту совершенного истцом прогула установлено, что в спорный период времени истец не посещал торговые точки, указанные в представленном им маршрутном листе. Таким образом, Б.А.М. отсутствовал на рабочем месте 13.06.2017 в течение 4 часов 30 минут без уважительных причин, за что обоснованно привлечен к дисциплинарной ответственности в виде увольнения. Выбор меры дисциплинарного взыскания произведен работодателем с учетом ранее наложенного на истца дисциплинарного взыскания в виде замечания и предшествующего отношения работника к труду, процедура увольнения не нарушена.

Прокурор Рябитченков И.А. дал заключение об отсутствии оснований для удовлетворения иска о восстановлении истца на работе.

Решением Верх-Исетского районного суда г. Екатеринбурга от 31.08.2017 в удовлетворении иска Б.А.М. отказано.

В апелляционной жалобе истец просит отменить указанное решение суда и принять по делу новое решение об удовлетворении его требований. В обоснование апелланта ссылается на нарушение судом норм материального права, неправильное определение обстоятельств, имеющих значение для дела, ненадлежащую оценку доказательств. Настаивает на отсутствии у ответчика оснований для его увольнения по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, поскольку фактически отсутствовал в офисе работодателя менее 4 часов подряд (30 минут до обеденного перерыва и 4 часа после него). В период с 14:00 до 18:00 он находился в полевом аудите, то есть выполнял трудовые обязанности в интересах работодателя, вывод суда о недоказанности указанного обстоятельства апелланта полагает несостоятельным и основанным на неверной оценке доказательств. Судом не учтено, что допрошенные свидетели находятся с ответчиком в трудовых отношениях, а потому заинтересованы в исходе дела. Кроме того, судом не дано надлежащей оценки его доводам о неприязненном отношении к нему со стороны работодателя и воспрепятствовании осуществлению им трудовой деятельности. В возражениях на апелляционную жалобу представитель ответчика У., прокурор Рябитченков И.А. просят решение суда оставить без изменения, полагая несостоятельными доводы апелланта.

Заслушав пояснения сторон, заключение прокурора, изучив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы и возражений на нее, проверив законность и обоснованность решения суда исходя из этих доводов (ч. 1 ст. 327.1 Гражданского процессуального кодекса РФ), судебная коллегия не находит оснований для удовлетворения жалобы и отмены решения суда.

Судом установлено, следует из материалов дела (трудовая книжка истца, трудовой договор N 94/15 от 22.06.2015 и дополнительные соглашения к нему — л. д. 7 — 21), что с 22.06.2015 истец был трудоустроен на Завод в должности «инспектор торговый» отдела продаж. Приказом N 133/1-к от 10.07.2017 истец уволен 11.07.2017 за прогул, совершенный 13.06.2017, на основании подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ (л. д. 26). Основанием увольнения в приказе указаны служебная записка начальника отдела продаж <...>, акт от 13.06.2017 об оставлении Б.А.М. рабочего места 13.06.2017, уведомление от 15.06.2017 о необходимости дать объяснения по факту отсутствия на рабочем месте, объяснения истца от 06.07.2017 с приложением маршрутного листа, докладная записка <...> от 07.07.2017 с приложением 10 служебных записок должностных лиц магазинов, указанных в маршрутном листе, протокол заседания комиссии от 07.07.2017.

Отказывая в удовлетворении иска Б.А.М., суд руководствовался ст. ст. 81, 91, 108, 192, 193 Трудового кодекса РФ, руководящими разъяснениями Пленума Верховного Суда РФ, изложенными в пунктах 38, 53 Постановления N 2 от 17.03.2004 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ», и исходил из доказанности ответчиком наличия оснований для привлечения истца к дисциплинарной ответственности в виде увольнения, соблюдения порядка наложения дисциплинарного взыскания. Судебная коллегия полагает возможным согласиться с такими выводами суда, поскольку они соответствуют установленным по делу обстоятельствам и не противоречат положениям закона, регулирующим спорные правоотношения.

В соответствии со ст. 192 Трудового кодекса РФ под дисциплинарным проступком, за совершение которого работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, понимается неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. К дисциплинарным взысканиям, которые могут быть применены за совершение дисциплинарного проступка, относится, в том числе, увольнение по соответствующим основаниям, в том числе, предусмотренным п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Согласно подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса 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).

Пунктом 4 трудового договора N 94/15 от 22.06.2015, заключенного между сторонами, истцу установлен следующий режим рабочего времени: пятидневная рабочая неделя (с понедельника по пятницу), рабочий день с 9:00 до 18:00, перерыв для отдыха и питания 1 час. с 13:00 до 14:00 (в рабочее время не включается). В соответствии с п. 11 трудового договора

работник обязан, в том числе, выполнять обязанности в соответствии с должностной инструкцией (тарифно-квалификационной характеристикой), соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и иные внутренние нормативные документы работодателя, соблюдать трудовую дисциплину, незамедлительно сообщать работодателю о невозможности по уважительным причинам выполнять свои должностные (тарифно-квалификационные) обязанности.

В соответствии с пунктами 2.1, 2.26 должностной инструкции инспектора торгового, утвержденной генеральным директором завода <...> 11.05.2016, в обязанности инспектора торгового входит, в том числе: осуществление текущего контроля за работой агентов торговых и торговых представителей, их консультирование по всем возникающим вопросам; утверждение графика посещаемости магазинов, расположенных в коммерческих зонах обслуживания, контроль его исполнения с посещением лично магазинов; соблюдение правил внутреннего трудового распорядка и иных внутренних нормативных документов работодателя, производственной и финансовой дисциплины, добросовестное отношение к выполнению своих должностных обязанностей (л. д. 22 — 25). Факт ознакомления с должностной инструкцией Б.А.М. не оспаривал.

Факт отсутствия Б.А.М. 13.06.2017 с 12:30 и до конца рабочего дня на рабочем месте в офисе работодателя по адресу: <...> (истец не отрицал, что его рабочее место расположено по указанному адресу) подтвержден актом об отсутствии на рабочем месте от 13.06.2017, удостоверенным подписями сотрудников <...>, <...>, <...>, <...> (л. д. 29), самим истцом не оспаривался.

В письменном объяснении от 06.07.2017, предоставленном работодателю по факту отсутствия в офисе по указанному адресу 13.06.2017 после 12:30, Б.А.М. указал, что с 12:30 до 13:30 был на обеде, с 13:30 до 18:00 находился в полевом аудите территории <...> (Зона 21), к объяснению истец приложил копию маршрутного листа с указанием адресов торговых точек, которые он посещал после обеденного перерыва (л. д. 65, 70).

Оценив в совокупности представленные сторонами доказательства в соответствии со ст. 67 Гражданского процессуального кодекса РФ, суд пришел к правильному выводу, с которым соглашается судебная коллегия, о доказанности ответчиком факта отсутствия истца на рабочем месте 13.06.2017 с 12:30 до конца рабочего дня без уважительных причин, поскольку доводы истца о том, что после обеденного перерыва он был занят исполнением своих должностных обязанностей, посещая торговые точки, указанные им в маршрутном листе, своего подтверждения в ходе рассмотрения дела не нашли. Надлежащих доказательств, совокупность которых с определенностью и достоверностью подтверждала бы указанные доводы, истец суду не представил.

Как следует из представленного истцом маршрутного листа, Б.А.М. 13.06.2017 посетил следующие магазины в г. Екатеринбурге: «Кировский» (ул. Бардина, <...>, ТС «Верный» (ул. Бардина, <...>, ул. Бардина, <...>) (л. д. 70).

Между тем, сведения, содержащиеся в маршрутном листе, суд первой инстанции оценил критически, с чем судебная коллегия полагает возможным согласиться, поскольку они опровергаются служебными записками сотрудников указанных магазинов, полученными ответчиком в ходе проведения служебного расследования по факту отсутствия истца на работе и с целью проверки его доводов о выполнении им трудовых обязанностей во второй половине рабочего дня 13.06.2017, а также показаниями допрошенной в судебном заседании в качестве свидетеля заместителя заведующего магазином «Кировский» по ул. Пальмира Тольятти, 19 (ООО «Лев») <...>, согласно которым истец 13.06.2017 в магазинах, указанных в маршрутном листе, не появлялся. Иных доказательств осуществления им полевого аудита в спорный период времени истец не представил.

Кроме того, судом обоснованно указано на противоречивость объяснений истца, которые он давал в ходе проведения служебного расследования и в судебном заседании. Так, в ходе рассмотрения дела Б.А.М. пояснил суду, что 13.06.2017 посетил торговые точки в г. Екатеринбурге по адресам: ул. Соболева, <...> однако в маршрутном листе перечисленные магазины не указаны. В исковом заявлении и судебном заседании истец настаивал, что занимался аудитом торговых точек 13.06.2017 с 14:00 до 18:00, в то время как в предоставленном работодателю письменном объяснении от 06.07.2017 указал, что в полевом аудите находился с 13:30 до 18:00, использовав обеденный перерыв чуть раньше — с 12:30 до 13:30.

Доводы истца в жалобе о том, что обязанность при проведении полевого аудита контактировать с сотрудниками магазина у него отсутствовала, общение во время аудита с представителем магазина не является обязательным, а потому то обстоятельство, что сотрудники магазинов не видели его 13.06.2017 в помещениях магазинов, само по себе доказательством непосещения им торговых точек не является, проверялись судом первой инстанции и были обоснованно отклонены со ссылкой на показания свидетеля — торгового

инспектора <...>, который пояснил суду о невозможности надлежащего осуществления аудита без опроса ответственного сотрудника магазина.

Оснований для критической оценки показаний свидетелей <...>, <...>, <...>, <...>, <...>, <...> об обстоятельствах отсутствия истца на рабочем месте 13.06.2017, на чем настаивает истец в апелляционной жалобе, не имеется, поскольку они были предупреждены судом об уголовной ответственности за дачу заведомо ложных показаний, их показания последовательны, непротиворечивы, согласуются между собой и другими доказательствами по делу. Доказательства заинтересованности указанных свидетелей в исходе дела в материалах дела отсутствуют и истцом не представлены. При этом сам по себе факт нахождения свидетелей в трудовых отношениях с ответчиком показания данных лиц не порочит и об их недостоверности не свидетельствует.

Довод истца в жалобе об отсутствии оснований для его увольнения за прогул, поскольку отсутствие его на рабочем месте в течение 30 минут до обеденного перерыва и в течение 4-х часов после обеденного перерыва не может расцениваться как отсутствие на рабочем месте более 4-х часов подряд, не могут быть признаны состоятельными, поскольку основаны на неверном толковании норм материального права. Согласно ч. 1 ст. 91 Трудового кодекса РФ рабочее время — время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

В соответствии с ч. 1 ст. 108 Трудового кодекса РФ в течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Исходя из системного толкования вышеприведенных нормативных положений, обеденный перерыв не прерывает продолжительность рабочего времени, поскольку Трудовой кодекс РФ не определяет рабочий день как рабочее время в течение дня до обеда и рабочее время после обеда, время обеденного перерыва не прерывает рабочее время в течение дня, а лишь подлежит исключению из него.

По условиям трудового договора истцу установлен перерыв для отдыха и питания 1 час. 13:00 до 14:00, при этом Б.А.М. отсутствовал на рабочем месте с 12:30 до 18:00. Таким образом, за вычетом времени, предоставляемого для перерыва на обед, истец отсутствовал на рабочем месте 4 часа 30 мин.

Кроме того, как указал сам Б.А.М. в своем письменном объяснении от 06.07.2017, он использовал обеденный перерыв с 12:30 до 13:30, соответственно, отсутствовал на рабочем месте с 13:30 до 18:00, т.е. более четырех часов подряд.

Доводы истца в апелляционной жалобе о том, что причиной его увольнения явилась личная неприязнь по отношению к нему со стороны руководства отдела продаж Завода, а также о создании ответчиком препятствий к выполнению им трудовых обязанностей отклоняются судебной коллегией как несостоятельные и не имеющие правового значения для разрешения спора, поскольку в ходе рассмотрения дела нашел свое подтверждение и истцом не опровергнут факт грубого нарушения им трудовой дисциплины — прогула 13.06.2017, что давало работодателю основания для привлечения истца к дисциплинарной ответственности. Порядок применения дисциплинарного взыскания работодателем не нарушен: в соответствии с ч. 1 ст. 193 Трудового кодекса РФ до применения дисциплинарного взыскания с Б.А.М. истребовано письменное объяснение, оспариваемый приказ о применении дисциплинарного взыскания издан уполномоченным лицом (генеральным директором Завода <...>) с соблюдением установленного ч. 3 ст. 193 Трудового кодекса РФ срока привлечения к дисциплинарной ответственности, при наложении взыскания учтены предшествующее поведение истца и отношение его к труду, в частности, наличие у Б.А.М. неснятого дисциплинарного взыскания в виде замечания, что подтверждается приказом от 10.03.2017 о привлечении к дисциплинарной ответственности в виде замечания (л. д. 62) и истцом не опровергнуто.

Поскольку наличие у ответчика оснований для наложения дисциплинарного взыскания в виде увольнения подтверждено надлежащими доказательствами, порядок наложения взыскания работодателем не нарушен, судебная коллегия приходит к выводу, что правовых оснований для удовлетворения требования истца о признании увольнения незаконным и восстановлении на работе, а также производных требований о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда у суда не имелось. Доводы апелляционной жалобы истца, по существу, направлены на переоценку исследованных судом доказательств и установленных в ходе рассмотрения дела обстоятельств, проверялись судом первой инстанции и были обоснованно отклонены.

Оснований для иной оценки представленных доказательств и иного применения норм материального права не имеется. Суд с достаточной полнотой исследовал обстоятельства дела. Значимые по делу обстоятельства судом установлены правильно. Судом была дана надлежащая правовая оценка всем представленным сторонами доказательствам по делу в соответствии со ст. 67 Гражданского процессуального кодекса РФ. Выводы суда соответствуют установленным обстоятельствам.

Нарушений норм процессуального права, являющихся в соответствии с ч. 4 ст. 330 Гражданского процессуального кодекса РФ безусловным основанием для отмены решения суда первой инстанции, судебная коллегия по материалам дела не усматривает. Руководствуясь ст. 328 Гражданского процессуального кодекса РФ, судебная коллегия

определила:

решение Верх-Исетского районного суда г. Екатеринбурга от 31.08.2017 оставить без изменения, апелляционную жалобу истца — без удовлетворения.

Председательствующий
О.Г.КОЛЕСНИКОВА

Судьи
А.А.ГАЙДУК
А.Е.ЗОНОВА