

БРЯНСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СУД
АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ
от 2 июня 2015 года

Судья: Катасонова С.В.

Судебная коллегия по гражданским делам Брянского областного суда в составе:
председательствующего Суярковой В.В.,
судей областного суда Горбачевской Ю.В., Гоменок З.И.,
при секретаре Ш.,

рассмотрев в открытом судебном заседании 2 июня 2015 года по докладу судьи Горбачевской Ю.В. дело по апелляционной жалобе М.Ю.Н. на решение Советского районного суда г. Брянска от 25 марта 2015 года по делу по иску М.Ю.Н. к ГБУЗ "Брянский областной противотуберкулезный диспансер" и директору Департамента здравоохранения Брянской области М.А.И. о признании незаконным и отмене приказа о прекращении трудовых отношений, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда,

установила:

М.Ю.Н. обратился в суд с иском, ссылаясь на то, что работал в ГБУЗ "Брянский областной противотуберкулезный диспансер" (далее ГБУЗ "БОПТД") в должности участкового врача-фтизиатра. Приказом главного врача ГБУЗ "БОПТД" от 03.02.2015 г. N ****, по его сведениям согласованным с директором Департамента здравоохранения Брянской области М.А.И., он уволен с работы за прогул 28.01.2015 г., то есть отсутствие на работе без уважительных причин в течение всего рабочего дня с 10 ч. до 13 ч. по пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Считает приказ незаконным, поскольку отсутствовал на работе по уважительной причине в связи с вызовом в суд по судебной повестке в качестве представителя стороны, о чем предупредил своего непосредственного руководителя. На работу он в этот день пришел к 8.30 час, вместо 10.00 час, после судебного заседания вернулся в ГБУЗ "БОПТД" и работал до 15.00 час. Считает, что наличие судебной повестки давало ему право на освобождение от трудовых обязанностей. Ссылаясь на эти обстоятельства истец просил суд признать незаконным приказ ГБУЗ "БОПТД" от 03.02.2015 г. N **** об увольнении и отменить его, восстановить на работе в должности врача-фтизиатра участкового, взыскать компенсацию морального вреда в размере 50 000 руб.

В судебном заседании М.Ю.Н. дополнил исковые требования, просил суд взыскать заработную плату за время вынужденного прогула. В дополнение к основаниям иска указал на то, что отсутствовал на рабочем месте не полный рабочий день, а только с 10-00 до 12-00, в то время как его рабочими часами являлись с 9-00 до 12-00 часов согласно п. 4.2. дополнительного соглашения N *** от 15.04.2013 г. к трудовому договору N *** от 25.01.2008 г. Своего согласия на работу по утвержденному главврачом 12.01.2015 г. графику работы врачей диспансерного отделения он не давал, с приказом об изменении графика работы не был ознакомлен, об изменении режима работы его в письменном виде не уведомили за два месяца, в нарушение ст. 74 ТК РФ.

Представители ответчика ГБУЗ "БОПТД" М.С.В. и Ш. иск не признали, указав, что уважительных причин отсутствия на рабочем месте у истца не имелось. 28.01.2015 г. М.Ю.Н. должен был работать в соответствии с утвержденным 12.01.2015 года главврачом диспансера графиком работы врачей диспансерного отделения, составленным в отношении истца на основании его заявления об изменении расписания рабочего времени. Данным графиком истцу был установлен режим работы: понедельник, вторник, четверг, пятница с 08.30 до 11.30 час, среда - с 10.00 до 13.00 час. С указанным графиком истец был ознакомлен, получил его 15.01.2015 года, что подтверждается его подписью.

Дело рассмотрено в отсутствие ответчика директора Департамента здравоохранения Брянской области М.А.И.

Решением Советского районного суда г. Брянска от 25 марта 2015 г. в удовлетворении исковых требований М.Ю.Н. отказано.

В апелляционной жалобе и дополнениях к ней М.Ю.Н. просит отменить решение суда, как принятое при неправильном определении обстоятельств, имеющих значение для дела. Указывает, что суд оставил без внимания установленный доп. соглашением к трудовому договору от 15.04.2013 г. режим его рабочего времени по средам с 9 час. до 12 час. Работодатель в одностороннем порядке изменил график его работы

на 2015 год и не ознакомил его с этим приказом. Поскольку он не был на работе с 10.00 час. до 13.00 час., вывод о прогуле в течение всего рабочего дня является неверным. Суд, делая вывод о неуважительной причине отсутствия на работе, не принял во внимание его доводы о том, что он неоднократно в рабочее время представлял в судах личные интересы главного врача диспансера Г., что не считалось прогулом. Полагает, что тяжесть наказания не соответствует тяжести проступка.

На доводы апелляционной жалобы принесены возражения представителем ГБУЗ "Брянский областной противотуберкулезный диспансер" М.С.В., который просит оставить решение суда без изменения, апелляционную жалобу - без удовлетворения.

Заслушав доклад по делу судьи Горбачевской Ю.В., выслушав объяснения М.Ю.Н., поддержавшего доводы апелляционной жалобы, возражения представителей ГБУЗ "БОПТД" по доверенностям М.С.В. и Ш. на доводы жалобы, проверив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы, возражений на жалобу, судебная коллегия приходит к следующему.

Приказом N ** от 25.01.2008 г. истец принят в диспансерное отделение N 1 на должность врача-фтизиатра участкового ГУЗ "Брянский областной противотуберкулезный диспансер". 25.01.2008 г. с М.Ю.Н. заключен трудовой договор N ** Пунктом 4.1. трудового договора установлен режим работы - сокращенная продолжительность рабочего времени 30 час. в неделю, особенности режима рабочего времени - работа по графику.

Дополнительным соглашением N *** от 15.04.2013 г. к трудовому договору N ** от 25.01.2008 г. М.Ю.Н. установлено неполное рабочее время согласно п. 11 Программы реабилитации Бюро СМЭ N 6 к акту освидетельствования N *** от 18.03. - 04.04.2013 г. (п. 4.1. и п. 4.2.) "Особенности режима рабочего времени", установлен следующий режим рабочего времени: рабочая неделя - пятидневная, с понедельника по пятницу включительно, с двумя выходными днями (суббота, воскресенье); продолжительность ежедневной работы - 3 часа. Понедельник, среда, четверг - с 09.00 до 12.00; вторник, пятница - с 10.00 до 13.00.

Согласно графику работы врачей диспансерного отделения, утвержденному 12.01.2015 г. главврачом диспансера, режим рабочего времени истца в среду предусматривался продолжительностью с 10.00 до 13.00 час., в остальные дни - с 8.30. час. до 11.30. час.

Приказом N 20-к от 03.02.2015 г. М.Ю.Н. уволен с занимаемой должности по пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ за прогул в связи с отсутствием на работе полный рабочий день 28.01.2015 года с 10.00 до 13.00 часов.

Отказывая в удовлетворении иска М.Ю.Н. о восстановлении на работе, суд первой инстанции исходил из того, что факт прогула подтвержден, порядок привлечения работника к ответственности работодателем соблюден, взыскание соответствует тяжести проступка. Судебная коллегия в полной мере соглашается с выводом суда первой инстанции.

В соответствии с абз. 2, 3, 4 ч. 2 ст. 21 Трудового кодекса Российской Федерации работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину.

Частью 1 ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что 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 том числе увольнение по соответствующим основаниям.

В соответствии с пп. "а" п. 6 ч. 1 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).

Согласно акту от 28.01.2015 г. М.Ю.Н. отсутствовал на рабочем месте 28.01.2015 г. (день недели среда) с 10.00 час. до 13.00 час. Данное обстоятельство истец не отрицал.

Судом правильно установлена продолжительность рабочего дня истца по средам с 10-00 часов до 13-00 часов согласно графику, утвержденному 12.01.2015 года главврачом диспансера.

Судебная коллегия не соглашается с доводом апелляционной жалобы М.Ю.Н. о том, что между ним и работодателем не достигнуто соглашение об изменении графика работы.

Из дела видно, что работодатель установил М.Ю.Н. начало рабочего дня по понедельникам, вторникам, четвергам и пятницам с 8-30 час. согласно его заявлению, а по средам - с 10.00. час. в связи с производственной необходимостью (день планерки). С данным графиком истец ознакомлен под роспись 15.01.2015 года (л.д. 57-58 т. 1). Факт ознакомления с графиком следует также из искового заявления, в

тексте которого М.Ю.Н. указано, что 28.01.2015 г. он пришел на работу к 8-30 час. вместо 10-00 час.

Согласно статье 74 Трудового кодекса Российской Федерации в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), 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 трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом. 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 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

На основании анализа абз. 6 ч. 2 ст. 57, ст. 72, ст. 74, ст. 100 ТК РФ суд пришел к выводу о том, что между сторонами трудового договора достигнуто соглашение об изменении режима рабочего времени, поскольку изменение графика работы истца было обусловлено заявлением М.Ю.Н. от 29.12.2014 г. об установлении ему иного рабочего времени, истец получил график работы, исполнял трудовые обязанности в установленном графиком время, от продолжения работы с измененными условиями трудового договора в части графика работы не отказывался.

В результате переноса рабочего времени по средам с 10.00. час. до 13.00. час. вместо прежнего с 9.00. час. до 12.00. час. режим работы (по сменам, в дневное время) не изменился, продолжительность рабочего дня и рабочей недели осталась прежней, трудовая функция, объем работы сохранились в неизменном виде.

Несоблюдение работодателем требования о предупреждении работника об изменении установленного режима работы в двухмесячный срок не влечет в данном случае нарушения прав истца, поскольку судом сделан правильный вывод о достижении соглашения об изменении режима работы, кроме того, несоблюдение работодателем указанного условия в данном случае не имеет правового значения, поскольку истец уволен был за прогул, а не на основании пункта 7 части 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ - в связи с отказом от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

Признавая причину отсутствия на рабочем месте 28.01.2015 года полный рабочий день неуважительной суд первой инстанции правильно исходил из того, что истец в рабочее время находился в судебном заседании по гражданскому делу в качестве представителя стороны процесса на основании судебной повестки. М.Ю.Н. не принимал участие в суде как сторона по делу либо свидетель, явка которых в судебное заседание является обязательной. С учетом того, что институт представительства в гражданском процессе носит добровольный характер, истец не освобождался от работы в указанный день, поэтому самовольное использование рабочего времени и отсутствие на рабочем месте весь рабочий день без согласования с работодателем правильно расценено как прогул.

Увольнение истца не требовало согласования с директором департамента здравоохранения Брянской области М.А.И., в связи с чем в удовлетворении исковых требований к данному ответчику судом правильно отказано.

Судом также не установлено нарушений порядка и сроков увольнения М.Ю.Н. работодателем, поскольку перед применением дисциплинарного взыскания работодателем 30.01.2015 г. истребовано письменное объяснение по факту отсутствия М.Ю.Н. на рабочем месте 28.01.2015 г., месячный срок для применения дисциплинарного взыскания, установленный ст. 193 ТК РФ, работодателем нарушен не был, с приказом об увольнении от 03.02.2015 г. М.Ю.Н. ознакомлен под роспись 03.02.2015 г.

Доводы истца о невыдаче при увольнении трудовой книжки и невыплате окончательного расчета опровергаются показаниями свидетелей П., Т., К, о получении М.Ю.Н. трудовой книжки по его запросу, а также книгой учета выдачи трудовых книжек работникам ГБУЗ "БОПТД", уведомлениями на имя истца о необходимости возврата трудовой книжки, актом об отказе М.Ю.Н. в возврате трудовой книжки, заявками на кассовый расход N ***, N ***, N ****, N **** от 03.02.2015 г., из которых следует, что ГБУЗ "БОПТД" перечислил

в ЗАО "Б." кредитные карты" причитающиеся М.Ю.Н. денежные средства при увольнении для зачисления на пластиковую карту последнего. 04.02.2015 г. ЗАО "Б. кредитные карты" произвел зачисления на счет зарплатной пластиковой карты на имя М.Ю.Н.

Рассматривая довод апелляционной жалобы М.Ю.Н. о несоответствии тяжести проступка суровости наказания, судебная коллегия исходит из обстоятельств совершения дисциплинарного проступка работником - отсутствия на рабочем месте в течение всего рабочего дня врача, работающего по графику, а также его отношения к совершенному проступку, которое выдает тон и стиль объяснительной работника (л.д. (л.д. 55 т. 1). При таких обстоятельствах работодатель принял правильное решение, применив наиболее строгое дисциплинарное взыскание.

Последовавшая после принятия судом решения отмена приказа об объявлении М.Ю.Н. выговора 09.12.2014 года, на который сделана ссылка в приказе о прекращении трудовых отношений, не имеет правового значения для настоящего дела, поскольку отмененный приказ не являлся основанием увольнения.

Судебная коллегия полагает, что обстоятельства дела исследованы судом с достаточной полнотой, всем представленным сторонами доказательствам дана надлежащая оценка. Материальный и процессуальный законы применены судом правильно. Доводы, приведенные М.Ю.Н. в апелляционной жалобе, являются несостоятельными и не могут повлечь отмену решения суда.

Руководствуясь ст. 328 ГПК РФ, судебная коллегия

определила:

Решение Советского районного суда г. Брянска от 25 марта 2015 года оставить без изменения, апелляционную жалобу - без удовлетворения.

Председательствующий
В.В.СУЯРКОВА

Судьи
областного суда
З.И.ГОМЕНОК
Ю.В.ГОРБАЧЕВСКАЯ
